NOVEMBRE 2018 - N°6

#FÉDÉMAG

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

INTERVIEWS



Anicet LE PORS
Ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives
p.12



Dominique BUSSEREAU
Président de l'ADF
p.34



DOSSIER SPÉCIAL
L'évolution de la Fonction Publique

EN PRATIQUE:

Prévenir l'absentéisme



Mettre en oeuvre le CEP

LES CENTRES DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, PREMIERS ACTEURS DE L'EMPLOI LOCAL

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

SALON DES MAIRES ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Retrouvez-nous :
Stand F 07 - Pavillon 2.1

ÉDITO

QUELQUES MOTS...



@Tangui Le Prohon

Dans un contexte de transformation et de modernisation de la Fonction publique qui se traduira notamment par un projet de loi en 2019, nous avons souhaité consacrer nos pages centrales à l'évolution de la Fonction Publique.
Non seulement pour revenir sur les lignes directrices de la réforme, notamment, définir un nouveau modèle de dialogue social, développer le recours au contrat, faire évoluer la politique de rémunération, renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles et des mobilités, mais encore pour situer les transformations à venir compte-tenu des évolutions de l'emploi public.

Les Centres de Gestion ont développé une capacité d'analyse, de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national des informations relatives à l'emploi. L'exploitation de leurs outils reflète les défis auxquels font face les employeurs territoriaux et leur façon de les relever.
Ils complètent et corroborent d'autres instruments d'analyse tels que l'étude annuelle de la DGCL «les collectivités territoriales en chiffres» ou des outils à vocation prospective, tel le Baromètre HoRHizons conçu en partenariat AMF-ADF-Régions de France-CNFPT-FNCDG.

Observons d'emblée les efforts des collectivités pour contenir leur masse salariale, compte-tenu des contraintes financières qui s'imposent à toutes les collectivités et dont le cadre a été renforcé par les contrats de confiance entre l'Etat et les plus grands employeurs : pour la deuxième année consécutive, les effectifs ont diminué, hors contrats aidés, à l'exception des EPCI, principalement.

Le versant territorial est, à ce jour, le seul dans ce cas avec cette particularité de présenter un dynamisme de recrutement très variable selon les types de collectivités ou d'établissements, en lien avec les implications de la réforme territoriale : transferts de nouvelles compétences, fusions de régions, de communautés, renforcement de l'intercommunalité, développement des mutualisations à tous les niveaux...

Ces mutations ont suscité des réponses en termes de réorganisations de services, d'optimisation du temps de travail, ainsi que des évolutions dans nos modes de gestion des ressources humaines et de nos services publics.

De surcroît, l'augmentation des départs à la retraite, des situations d'inaptitude, les métiers en tension, la montée des besoins de compétences et la transformation numérique ou encore la gestion de l'absentéisme, sont autant de défis qui appellent non seulement des réponses immédiates mais encore une vision de plus long terme et par conséquent l'approfondissement de la GPEEC.

Les Centres de Gestion constituent un soutien de proximité indispensable aux collectivités et établissements et c'est conscient de ce rôle que la FNCDG a apporté sa «Contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la FPT» adoptée à l'occasion de son dernier Congrès.

C'est lors de notre Congrès que nous avons eu le plaisir d'entendre Monsieur le Ministre Anicet Le Pors, «le père du statut», sur le thème : «Comment faire évoluer le statut de la Fonction Publique Territoriale» ? Pour partager avec le plus grand nombre cette intervention qui a fortement impressionné l'auditoire, nous l'avons retracé dans notre magazine en souhaitant que sa prédiction se réalise : ***« le XXI^{ème} siècle pourrait être finalement l'âge d'or du service public » !***

Cordialement,

Michel HIRIART,
Président de la FNCDG

#FÉDÉMAG - 80 rue de Reuilly - 75012 PARIS ** Biannuel réalisé par la FNCDG ** Directeur de la Publication : Michel HIRIART** Co-Directeur de la Publication: Thierry SENAMAUD
Rédaction : Cindy LABORIE, Alexis BOUCHER, Coline HUTTMANN ** Crédits Photos : Fotolia **Impression : Mailedit

SOMMAIRE

ACTUALITÉS p.5

RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LA BAULE p.10

DISCOURS D'ANICET LE PORS p.12

DOSSIER SPÉCIAL : L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE p.17

RAPPORTS PUBLICS : LE RAPPORT DI FOLCO : QUELLES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE LA FPT p.26

RAPPORTS PUBLICS : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES p.30

DOSSIER SPÉCIAL : LES PARTICULARITÉS DE L'EMPLOI PUBLIC EN OUTRE-MER p.34

INTERVIEW : DOMINIQUE BUSSEREAU p.38

DOSSIER SPÉCIAL : L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL p.40

EN PRATIQUE : PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS LA FPT p.50

DOSSIER SPÉCIAL : LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FPT p.54

EN PRATIQUE : METTRE EN OEUVRE LE CEP p.61

QUESTIONS-RÉPONSES : LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE p.64

PRÉSENTATION MÉTIER : AGENT DE POLICE MUNICIPALE p.68

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONTRACTUALISATION FINANCIÈRE ETAT/ COLLECTIVITÉS

En 2017, dans le cadre de la Conférence nationale des territoires (CNT), le Gouvernement a proposé d'ouvrir une nouvelle ère dans les relations financières entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Il a ainsi décidé de mettre fin à quatre années successives de baisses des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales.

La loi de programmation pluriannuelle des finances publiques (LPFP) 2018-2022, détermine les orientations pluriannuelles des finances publiques à moyen terme et s'inscrit dans l'objectif d'équilibre des comptes des administrations publiques.

La loi prévoit le retour à l'équilibre des finances publiques à horizon 2022, avec une baisse de plus de 3 points de la dépense publique dans le PIB combinée à une réduction d'environ 1 point du poids des prélèvements obligatoires. Ces évolutions doivent ainsi permettre de ramener en 5 ans le déficit public à un niveau proche de l'équilibre et de réduire de 5 points l'endettement public rapporté à la richesse nationale.

L'article 13 de la loi du 22 janvier 2018 précise qu'à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, chaque collectivité territoriale ou groupement de collectivités territoriales présente désormais ses objectifs concernant :

-L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement

-L'évolution du besoin de financement annuel (emprunts - remboursements)

-Ces éléments prennent en compte les budgets principaux et annexes

Le gouvernement souhaitait éviter que le désendettement ne s'opère via une compression de l'investissement. C'est la raison pour laquelle la loi vient apporter des précisions quant à la maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Ainsi, l'objectif national d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement des collectivités territoriales correspond à un taux de croissance annuel de +1,2% appliqué à une base de dépenses réelles de fonctionnement en 2017, en valeur et périmètre constant.

C'est la différence entre la moyenne enregistrée précédemment (+2,5% par an) et l'objectif fixé qui devra permettre de dégager 13 Mds d'euros en 5 ans.

La loi prévoit également un plafond de capacité de désendettement. La capacité de désendettement d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales est définie comme le rapport entre l'encours de dette à la date de clôture des comptes et l'épargne brute de l'exercice écoulé ou en fonction de la moyenne des trois derniers exercices écoulés. Ce ratio prend en compte le budget principal. Il est défini en nombre d'années. L'épargne brute est égale à la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement.
Lorsque l'épargne brute d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales est négative ou nulle, son montant est considéré comme égal à un euro pour le calcul de la capacité de désendettement.

Ainsi, pour chaque type de collectivité territoriale ou de groupements, le plafond national de référence est de :

- 12 années pour les communes et pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre
- 10 années pour les départements et la métropole de Lyon
- 9 années pour les régions, la collectivité de Corse, les collectivités territoriales de Guyane et de Martinique.

L'article 29 prévoit un mécanisme d'encadrement des dépenses de fonctionnement des collectivités.

Ce mécanisme repose sur la conclusion par certaines collectivités de contrats avec l'État visant à consolider leur capacité d'autofinancement et à organiser leur contribution à la réduction des dépenses publiques et du déficit public, au cours de la période de 2018 à 2020.

Les 322 collectivités entrant dans le champ de la contractualisation sont les suivantes :

- Les régions et départements
- La collectivité unique de Corse
- La Métropole de Lyon
- Les communes / EPCI dont les dépenses réelles de fonctionnement du budget principal 2016, recalées au périmètre de la collectivité en 2018 (en cas de fusions...) dépassaient 60 millions d'euros.

Celles parmi les 322 collectivités désignées par la loi qui

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONTRACTUALISATION FINANCIÈRE ETAT/ COLLECTIVITÉS

ne voudraient pas signer se verront notifier d'office leur trajectoire financière par le préfet.

Les collectivités hors de l'application de ces dispositions pourront demander à mettre en place des contrats.

Par ailleurs, toutes les collectivités sans contrat, obligatoires ou choisis, sont soumises à l'obligation de fixer et de présenter leurs objectifs en matière de limitation des dépenses de fonctionnement.

Les contrats comportent :

- Un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement
- Un objectif d'amélioration du besoin de financement
- Une trajectoire d'amélioration pour les collectivités et établissement dont la capacité de désendettement dépasse le plafond de référence en 2016.

Les contrats devaient être conclus au plus tard à la fin du premier semestre 2018 pour une durée de 3 ans, bien que des avenants modificatifs puissent être introduits sur demande de l'une ou l'autre des parties.
Les contrats ont été signés par le représentant de l'Etat et par le maire ou le président de l'exécutif local, après approbation de l'assemblée délibérante.

S'agissant des sanctions en cas de non-tenue des objectifs financiers, seul est sanctionnable l'objectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement du budget principal (nettes des reversements de recettes).

La norme moyenne de dépenses de fonctionnement (1,2%) est quant à elle modulée en fonction de 3 critères limitatifs, chacun susceptible de procurer une majoration ou une minoration de 0,15 point :

- la croissance démographique entre 2013 et 2018 ou croissance de la moyenne annuelle de logements autorisés ayant fait l'objet d'un permis de construire
- le revenu moyen par habitant ou proportion de population résidant dans les quartiers prioritaires au sens de la politique de la Ville
- la tenue des dépenses réelles de fonctionnement entre 2014 et 2016.

D'ici à 2020, les dépenses de fonctionnement du budget principal de chacune des 322 plus grandes collectivités devront suivre une pente maximale de 0,75% et 1,65% par an, sous peine de sanction financière.

A contrario, le respect de la trajectoire financière donnera accès à une majoration de dotation de soutien à l'investissement local (DSIL).

Enfin, l'article 16 de la loi de programmation prévoit que d'ici à 2022, les concours financiers de l'Etat aux collectivités, hors FCTVA, TVA et fonds économique des régions (qui s'éteint au-delà de 2018), seront figés à 38,1 Mds€.

Le dispositif de contractualisation entre l'Etat et les collectivités visant à un encadrement de la dépense publique tel que défini dans les articles 13 et 29 de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 s'est mis en place rapidement.

A l'échéance fixée par la loi au 30 juin, 228 maires et présidents d'exécutifs avaient confirmé leur engagement dans la démarche de contractualisation, soit 70% des collectivités concernées :

- 121 maires (83% des communes concernées)
- 35 présidents d'agglomérations ou de communautés urbaines (83% des communautés concernées)
- 20 présidents de métropoles (95% des élus concernés)
- 43 présidents de conseils départementaux (44% des présidents concernés)
- 9 présidents de conseils régionaux (53% des présidents concernés).

Par ailleurs, à ce chiffre s'ajoutent 16 collectivités volontaires, que la loi n'avait pas expressément ciblées mais qui ont souhaité conclure un contrat de maîtrise de leurs dépenses.

Etude de l'observatoire de la contractualisation de l'AMF

L'AMF a adressé en juillet un questionnaire aux 145 communes et 62 EPCI concernés afin de dresser un premier bilan de la contractualisation, les difficultés soulevées mais aussi les conséquences générées.

73 collectivités - soit 35% des 207 communes et ECPI concernés par ce dispositif – ont répondu à cette enquête.

La mise en œuvre de la contractualisation financière Etat/collectivités

Pour les collectivités ayant répondu à l'enquête, le taux moyen de croissance annuel s'élève à 1,25%, bien que le taux le « plus fréquent » reste celui de 1,2%, le taux le plus bas ayant été déterminé à 0,9% et le plus haut à 1,6 %.

Parmi les 32 collectivités du bloc communal concernées par le dispositif qui ont refusé de signer un contrat avec l'État, 12 ont répondu au questionnaire de l'AMF (10 communes et 2 EPCI). Celles-ci mettent en avant le fait que « *certains paramètres budgétaires essentiels ne sont pas pris en compte* », que « *la capacité à agir des collectivités [est] bridée* » par ces contrats et que « *le déroulement des négociations et des échanges* » avec les préfectures sont « *à géométrie variable* ».

A l'inverse, parmi les 61 collectivités du bloc communal concernées par ce dispositif ayant signé un contrat et ayant répondu à l'enquête, les représentants de 18 d'entre elles se disent «*favorables*» à cette mesure et mettent en avant «*l'exemplarité de la gestion locale*», «*le respect des directives nationales*», des « *objectifs d'encadrement concordants avec ceux de la collectivité* » ou encore l'impératif de « *réguler le déficit et maîtriser la dépense publique* ». Les autres s'estiment surtout «*contraintes*» par ce dispositif, jugeant que la « *non-signature et la non négociation [représentent] plus d'inconvénients que d'avantages* ».

Pour 83 % des répondants, le respect du taux d'évolution de leurs dépenses réelles de fonctionnement les contraindra à « *avoir recours à des arbitrages budgétaires* » (non-remplacement d'agents, report d'actions, impacts sur les services...).

41% des collectivités n'ont pas été satisfaites des échanges et des négociations engagés pour la signature de ces contrats (délais trop contraints, absence de réelle négociation ou de prise en compte des spécificités locales...).



Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi a pour objet de réformer le système de formation professionnelle ainsi que le fonctionnement de l'assurance chômage.

La loi réforme le compte personnel de formation (CPF) qui sera alimenté non plus en heures, mais en euros. Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein, 800 pour les salariés non qualifiés, dans la limite de 5 000 euros et 8 000 pour les salariés non qualifiés. Une application numérique sera créée pour connaître en temps réel ses droits individuels acquis au titre du compte personnel de formation et choisir une formation.

Un compte d'engagement citoyen sera institué avec pour objectif de recenser et de valoriser les activités participant d'un engagement citoyen et d'acquérir ainsi des droits à formation. Ce compte sera également comptabilisé en euros.

L'article 3 de la loi du 5 septembre 2018 crée un CPF transition professionnelle et renforce le conseil en évolution professionnelle.

Pour garantir la qualité de la formation professionnelle, les organismes de formation, prestataires de bilan de compétences ou d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) devront, à compter du 1er janvier 2021, être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.

Un nouvel établissement public, France compétences, sera chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Il assurera des missions de péréquation financière, il contribuera au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, à l'observation des coûts et des niveaux de prise en charge des formations s'agissant des fonds publics ou mutualisés.

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Une nouvelle contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage se substituera à l'actuelle taxe d'apprentissage, ainsi qu'à la contribution relative à la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2019.

La limite d'âge de formation en apprentissage passera de 26 à 29 ans révolus. Les plus de 26 ans seront payés au minimum au niveau du Smic et la rémunération des apprentis de 16 à 20 ans augmentera de 30 euros nets. Le temps de travail maximum des apprentis mineurs sera porté de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour selon les activités. Les jeunes de plus de 18 ans suivant une formation en apprentissage bénéficieront d'une aide publique de 500 euros pour préparer le permis de conduire. Tous les jeunes en apprentissage dont le contrat est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant 6 mois leur formation au sein du centre de formation d'apprentis.

L'article 11 de la loi du 5 septembre 2018 détermine les conditions contractuelles de travail par apprentissage. L'article L 6227-12 du code du travail précise que l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L 6222-5, L 6222-13, L 6222-16, L 6222-31, L 6222-39, L 6223-1, L 6224-1, L 6225-1 à L 6225-3-1, L 6243-1 et L 6243-1-2.

La loi prévoit une extension des droits au chômage, sous conditions pour :

- les salariés démissionnaires qui bénéficieront des droits au chômage s'ils ont démissionné avec un projet, validé par une commission paritaire, de reconversion ou de création d'entreprise et s'ils ont travaillé pendant cinq années
- les salariés indépendants qui recevront une allocation forfaitaire de 800 euros par mois pendant six mois en cas de liquidation judiciaire, de départ dans le cadre d'un redressement judiciaire ou de départ d'un conjoint associé après un divorce ou une rupture de pacs.

Au-delà des dispositions législatives intéressant directement la formation et le Compte Personnel de Formation, la loi du 5 septembre 2018 contient des dispositions intéressant directement la fonction publique territoriale.

L'article 44 précise que l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique est ratifiée.

L'article 109 de la loi vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire territoriale, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans : «*lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État*». Cet article vise à rapprocher, pour les cinq premières années, le régime d'avancement de la disponibilité de celui du détachement. L'article 109 précise « *que ces dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter de la date de publication de la présente loi* ».

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Le texte ouvrait la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction des administrations de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois ouverts devait être fixée par un décret en Conseil d'État. Cette possibilité devait être également ouverte pour les emplois de direction dans les hôpitaux. Ces dispositions ont été censurées par le Conseil constitutionnel (Décision du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018 n° 2018-769 DC relative à la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).



L'INSTAURATION D'UNE COORDINATION DES EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX

Dès mars 2018, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) affirmait : « *le collège employeur [du CSFPT] souhaite pouvoir dégager une position commune des collectivités sur les questions de FPT et de gestion des personnels (…) et permettre la mise en œuvre d'une véritable concertation tripartite entre les employeurs des trois versants et le Gouvernement.* »

Les représentants des 8 associations généralistes d'élus locaux (AMF, ADF, Régions de France, AdCF, Villes de France, France Urbaine, Maires Ruraux de France, Petites Villes de France), les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), membres de la coordination et le collège des employeurs territoriaux du CSFPT ont approuvé le 12 septembre une charte d'engagement des employeurs territoriaux visant à «*fédérer*» et «*coordonner*» les positions des exécutifs locaux de plus de 50 000 collectivités territoriales et établissements publics locaux.

La charte de Coordination des employeurs publics territoriaux annonce : « *Les objectifs de cette coordination sont simples : associer, coordonner l'ensemble des employeurs publics territoriaux pour définir des positions et des revendications communes et cohérentes afin que le collège des employeurs territoriaux du CSFPT – lui-même constitutif du collège des employeurs territoriaux au sein du CCFP – puisse formaliser des positions unitaires, légitimes et fondées (…) et exprimer leurs positions dans les concertations et négociations avec le Gouvernement et les organisations syndicales. (…) Par son but principal, la Coordination des employeurs publics territoriaux ne se substitue aucunement aux associations d'élus ni aux institutions existantes, mais se veut essentiellement un lieu d'élaboration de leurs positions communes et leur porte-parole pour formaliser les positions de l'ensemble des employeurs territoriaux sur les questions particulières de fonction publique et d'emploi public.* »

Les employeurs des 1,9 millions d'agents territoriaux souhaitent ainsi « *pouvoir s'exprimer sur les réformes importantes pour leurs conséquences financières et fonctionnelles* », comme avec le dispositif « *parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR), et se donner « *les moyens effectifs d'une négociation coordonnée* » avec le gouvernement et les organisations syndicales sur les principaux enjeux de gestion des personnels.

Dans un communiqué, le président du CSFPT, Philippe Laurent, précise qu'« *il ne s'agit pas de créer une nouvelle instance* », mais bien de « *permettre aux employeurs publics locaux de parler d'une seule voix face au gouvernement, dont ils deviendront un interlocuteur privilégié et incontournable, ainsi que d'approfondir le dialogue social avec les organisations syndicales représentant les personnels territoriaux dans tous les domaines, statut, organisation du travail, santé au travail, protection sociale…* ».

LOI N°2018-702 DU 3 AOÛT 2018 RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DU TRANSFERT DES COMPÉTENCES EAU ET ASSAINISSEMENT AUX COMMUNAUTÉS DE COMMUNES

La loi Notre du 7 août 2015 imposait le transfert des compétences eau et assainissement aux communautés de communes et d'agglomération le 1er janvier 2020. La loi relative à la mise en œuvre du transfert des compétences eau et assainissement aux communautés de communes adoptée le 3 août accorde une possibilité de report de ce transfert jusqu'au 1er janvier 2026, si une minorité de blocage (25% des communes membres représentant plus de 20% de la population) s'exprime en ce sens, d'ici au 1er juillet 2019.
Cette dérogation ne s'applique que dans les communautés de communes.

Si après le 1er janvier 2020, une communauté de communes n'exerce pas les compétences relatives à l'eau et à l'assainissement, son organe délibérant pourra également à tout moment se prononcer par un vote sur l'exercice de plein droit de ces compétences par la communauté. Les communes membres pourront s'opposer à cette délibération dans un délai de trois mois en faisant jouer la minorité de blocage.
La décision doit être prise avant le 1er juillet 2019, et le report peut concerner, au choix, les deux compétences ou l'une d'entre elles. Cette possibilité est ***«exclusivement réservée»*** aux communes membres de communautés de communes n'exerçant pas la compétence en cause (eau et/ou assainissement), au 5 août 2018, ni à titre optionnel ni à titre facultatif.

La gestion des eaux pluviales urbaines est désormais rattachée à la compétence assainissement pour les métropoles et les communautés urbaines et devient obligatoire pour celles-ci. Pour les communautés d'agglomération, la gestion des eaux pluviales urbaines est séparée de l'assainissement, et demeure facultative jusqu'au 1er janvier 2020.

Après le 1er janvier 2020, la gestion des eaux pluviales urbaines deviendra une compétence obligatoire distincte pour les communautés d'agglomération. Pour les communautés de communes, le transfert de la compétence eaux pluviales urbaines reste libre, les eaux pluviales urbaines étant détachées de l'assainissement.

RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LA BAULE



La FNCDG a organisé avec l'appui du Centre de Gestion de Loire-Atlantique un Congrès ayant pour thème *«L'évolution des modes de gestion territoriaux»* à la Baule les mercredi 6, jeudi 7 et vendredi 8 juin 2018.

Cette manifestation a réuni 80 CDG et 451 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels, collectivités, presse spécialisée).



Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Philip SOUELARD, Président du Centre de Gestion de Loire-Atlantique, ont ouvert ce Congrès en insistant sur le chemin parcouru ces dernières années et l'expertise des Centres de Gestion désormais unanimement reconnue.

A été diffusée l'allocution de Jacqueline GOURAULT, Ministre auprès du Ministre d'État, Ministre de l'Intérieur, en ouverture du Congrès.

Durant ces trois jours ont été organisés :

- Un débat sur les rapports juridiques entre collectivités, entre collectivités et groupements ou établissements ainsi que sur l'évolution du service public local



- Un débat sur l'avenir de la fonction publique en présence du fondateur du statut, Anicet LE PORS.
- La présentation d'une motion reprenant les propositions des Centres de Gestion sur la question fondamentale suivante : quelles ressources humaines pour quels services publics locaux demain ?

La deuxième journée du Congrès a débuté par la diffusion d'une intervention vidéo de Gérard LARCHER, Président du Sénat, consacrée au contexte institutionnel et à la réforme constitutionnelle.

La table-ronde du jeudi 7 juin était intitulée ***«comment faire évoluer le statut de la fonction publique?»***.



Le jeudi après-midi, deux ateliers se sont déroulés

PARMI LES PERSONNALITÉS, ONT PARTICIPÉ À CET ÉVÉNEMENT :

Anicet LE PORS, Ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives

Jean-Marie LE GUEN, Ancien Secrétaire d'État chargé des Relations avec le Parlement

Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT



de manière concomitante portant respectivement sur l'expertise technique des Centres de Gestion comme un appui de confiance aux collectivités et établissements et la mise en place d'un projet d'administration ou de service : le rôle d'accompagnement des CDG.

Le premier atelier a été l'occasion de présenter les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils techniques, juridiques et déontologiques mis en place par les CDG et pour les accompagner à travers cinq domaines différents :

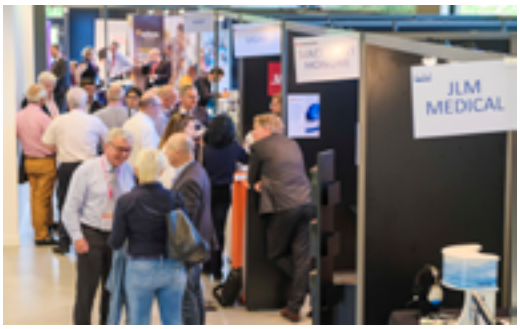
- La médiation préalable obligatoire
- Le référent déontologue
- Les services de santé et sécurité au travail
- La numérisation/La dématérialisation
- La protection des données.



Le deuxième atelier a été l'occasion de revenir sur l'étude que mène la Fédération avec l'AdCF sur l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'administration et de services et de présenter des axes de méthodologie et les outils développés ou mis en place par certaines collectivités, communautés ou Centres de Gestion pour élaborer ou accompagner ces projets.

Lors de l'assemblée générale du vendredi 8 juin a été présentée la contribution de la FNCDG en matière d'évolution de la FPT.

Cette motion comporte 24 propositions (cf p 23 et 24).



Gérard LARCHER, Président du Sénat, a enregistré un message à l'attention des Congressistes, au cours duquel il est revenu sur la réforme constitutionnelle et les institutions du monde public local.

Le Congrès de la FNCDG, événement à portée nationale, a également été l'occasion d'insister sur le dynamisme du département de Loire-Atlantique et de la région Pays de la Loire en y associant ses acteurs économiques et institutionnels. Ainsi, Yves METAIREAU, Maire de la Baule, et Philippe GROSVALET, Président du Conseil départemental de la Loire-Atlantique, sont intervenus pour prononcer un mot d'accueil.

Nous tenons à remercier tous les participants qui ont fait de ce Congrès une réussite.



Yves COLMOU, Inspecteur général de l'administration

François DELUGA, Président du CNFPT

Philippe GAZAGNES, Président du Tribunal administratif de Clermont Ferrand.

ANICET LE PORS, ANCIEN MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉFORMES ADMINISTRATIVES

Le 7 juin dernier, à l'occasion du congrès de la FNCDG à la Baule, M. Anicet LE PORS, ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives, intervenait en ouverture de notre journée consacrée au thème « Comment faire évoluer le statut de la fonction publique territoriale ? ». Cette intervention a recueilli un très vif succès auprès des congressistes et nous avons souhaité la partager plus largement en la publiant dans notre magazine. Le texte ci-dessous constitue la reproduction in extenso de l'intervention de M. LE PORS que nous remercions pour sa participation enthousiaste à notre événement.

Mesdames, Messieurs,
Monsieur le Président Michel Hiriart,

Je veux vous remercier et par là remercier la Fédération Nationale des Centres de Gestion de m'avoir invité.

La fonction publique territoriale doit-elle évoluer ? Evidemment. Et son statut aussi. Un texte de cette ampleur qui n'évoluerait pas serait promis à la sclérose et à la disparition. Il doit changer avec l'évolution des besoins, avec le développement technologique, avec les changements de contexte qui interviennent au plan national comme au plan international.

Je veux, pour commencer, faire une remarque de méthode. Pour participer à de nombreux débats de ce type, je me suis rendu compte que, souvent, on mélangeait les questions statutaires et les questions de gestion. Bien entendu elles sont interactives mais, dans la mesure du possible, je crois qu'on gagne en richesse du débat en s'efforçant de bien les identifier. Je crois qu'il faut tout d'abord commencer par tirer les leçons de l'expérience, maintenant longue, puisqu'elle aura duré 35 ans.

Quelle était la situation avant 1981 ? J'emprunte à Olivier SCHRAMECK qui était Conseiller technique de Gaston DEFFERRE, ministre de l'intérieur, et qui a écrit en 1995, un livre chez Dalloz que vous connaissez sans doute : ***«La fonction publique territoriale»***. À l'époque, la fonction publique territoriale c'était 800 000 agents, dans une administration quelque peu désordonnée, peu mobile, avec des agents qui se disaient ***«assimilés fonctionnaires»*** et étaient sujets d'une certaine humiliation par rapport à leurs homologues de l'Etat. C'était une fonction publique de métiers qui associait étroitement métier et emploi et par là, rendait l'emploi vulnérable car susceptible d'être entraîné par la précarité du métier.



Quelle est aujourd'hui la situation de la fonction publique territoriale en général ? C'est 1,8 millions de fonctionnaires à part entière. Dans les documents que vous nous avez distribués, il est écrit que c'est une fonction publique de qualité, compétente, intègre c'est vrai, mais qui connaît des dysfonctionnements, c'est vrai également. C'est une fonction publique qui est vivante, une fonction publique de carrière. C'est-à-dire que la vie professionnelle dans son ensemble est gérée par le statut et les statuts particuliers, protégeant le fonctionnaire mais surtout garantissant l'administration vis-à-vis de toutes protections partisanes, économiques ou politiques. Je crois donc que le contraste entre les deux situations n'appelle pas de longs commentaires, 35 ans les séparent.

Pourquoi avons-nous des raisons de considérer que, dans l'ensemble, car rien n'est parfait, les choix qui ont été fait à l'époque sont des choix pertinents ? Je les énumère tels qu'on peut les identifier avec la distance :

- Le premier choix a été de faire celui du fonctionnaire citoyen. C'est pour moi un point de départ mais c'était surtout un point d'aboutissement. Pendant tout le XIX^{e} siècle et la première moitié du XX^{e}, les agents publics étaient soumis au pouvoir hiérarchique, autoritaire, qui brandissait la menace d'un statut pour renforcer

ANICET LE PORS, ANCIEN MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉFORMES ADMINISTRATIVES

la discipline. Les associations et syndicats dénonçaient alors ce qu'ils appelaient un statut carcan. C'était la conception d'un fonctionnaire sujet. Les fonctionnaires, en retard sur le privé, ont peu à peu acquis, surtout par la voie jurisprudentielle, des garanties. Et le grand mérite des hommes de la Libération, dans l'inspiration du programme du Conseil National de la Résistance, c'est d'avoir eu le courage de saisir l'outil juridique qu'était le statut pour lui donner un contenu cette fois démocratique, inverse de celui qui était brandi précédemment. Ils ont ainsi formalisé la conception du fonctionnaire citoyen, qui permettait au Ministre de la fonction publique de l'époque, Vice-Président du Conseil, Maurice Thorez, de conclure un débat de quatre heures seulement, sur 145 articles, votés à l'unanimité.
Désormais avec le statut, le fonctionnaire est un homme et non plus le rouage impersonnel de la machine administrative.

◆ Le deuxième choix a été celui de la carrière. C'est le résultat du choix qu'a fait François Mitterrand en 1981 de donner la priorité à la décentralisation et d'en confier le soin de la mise en forme à son ministre de l'intérieur, Gaston Defferre. Il a fait un projet qui mentionnait dans son article premier le renforcement des garanties statutaires pour les agents publics territoriaux. Je me suis aperçu rapidement qu'il s'agissait simplement d'un renforcement de la fonction publique d'emploi qui existait, apportant certes une amélioration, mais faisant aussi courir le risque qu'il y ait ensuite, dans la Fonction Publique française, deux types de fonction publique : une fonction publique de carrière pour l'Etat et une fonction publique d'emploi pour la fonction publique territoriale. Comme en économie où la mauvaise monnaie chasse la bonne, le risque existait que le statut précaire entraîne avec lui l'ensemble du dispositif du statut des fonctionnaires. Je suis donc intervenu le 27 juillet 1981, cinq semaines après mon entrée en fonction, et avec l'accord du Premier Ministre Pierre Mauroy, pour dire qu'il ne fallait qu'une Fonction Publique en France, sur un système unique, celui de la carrière.

◆ Le troisième choix est un choix qui vous concerne directement et qui a été, et reste délicat. C'est celui de l'arbitrage que l'on doit faire entre unité du dispositif et respect de sa diversité. Où mettre le curseur entre ces deux principes ? C'est ce qui a donné naissance à la fonction publique à trois versants, sur la base de quatre lois. La première, titre premier, portant droits et obligations des fonctionnaires, les trois autres concernant respectivement les spécificités des fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers. Le troisième choix est celui de cet équilibre délicat.

◆ Le quatrième choix est un choix auquel j'ai tenu particulièrement car je savais qu'il ne suffisait pas d'assurer la cohérence d'une architecture juridique. Il fallait aussi qu'elle soit ressentie comme relevant de principes allant aux tréfonds de la culture républicaine. Et donc je me suis efforcé, et je le fais depuis 35 ans, de dire que cette construction est basée sur trois principes qui ont leur origine dans l'Histoire de France :

- ✔ Premier principe, le principe d'égalité qui a sa source dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Les agents publics ont un égal accès aux emplois sur la base de leurs capacités sans distinction autre que celle de leur talent et de leur vertu. On en a déduit que c'est par concours que l'on entre dans la Fonction Publique, concours suivi d'une liste d'admis par ordre de mérite.

- ✔ Deuxième principe, le principe d'indépendance, dont la référence est la loi sur les Officiers de 1834 : l'Officier est propriétaire de son grade l'emploi est à la disposition de son Administration.

- ✔ Troisième principe, le principe de responsabilité qui se réfère à l'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : l'agent public doit rendre compte à la société de l'exercice de sa mission.

Anicet LE PORS, Ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives

C'est pour ces raisons, à mon avis, de cohérence de l'architecture juridique et de fondements sur des principes républicains référés à l'Histoire, que l'on doit la durabilité de 35 ans de cet ensemble et son adaptabilité. Il a manifesté ainsi, malgré tout, une grande solidité. Je dis *«malgré tout»* parce qu'il a été l'objet, constamment, d'offensives plus ou moins brutales et de ce qu'un de mes collègues du Conseil d'Etat a appelé les *«transformations souterraines»*, plus sournoises.

Les offensives brutales, c'est d'abord la loi Galland du 13 juillet 1987 qui, dans un esprit un peu rancunier, pour revenir quelque peu vers une fonction publique d'emploi, a changé le mot « corps » en « cadre » sans qu'il n'y ait aucun effet au fond. Mais surtout elle a restauré la liste par ordre alphabétique, le système des reçus collés, ce qui a mis plus d'opacité dans la comparaison des situations. En mettant plus d'opacité, elle a freiné la mobilité entre les fonctions publiques. Ce sont les mêmes qui ont soutenu la loi Galland qui accusent aujourd'hui le statut de rigidité et de défaut de souplesse.

Ensuite, est paru un rapport du Conseil d'Etat dont il convient de ne retenir une seule phrase : « *il faut faire du contrat une source autonome du droit de la fonction publique* ». Cette idée devait prospérer. On la retrouve dans le discours du Président Nicolas Sarkozy, du 19 septembre 2007, à l'institut régional d'administration de Nantes, où il déclare : « *il faut mettre en concurrence avec le concours, le contrat de droit privé négocié de gré à gré* ». Pour le traduire concrètement dans le statut, il a chargé Jean-Ludovic Silicani de lui remettre un Livre Blanc, effectivement remis en avril 2008. Mais à cette époque, c'était la crise financière et de tous bords il s'est dit que la France avait finalement un bon moyen anti-crise dans cette disposition qui était la sienne d'avoir un service public étendu, véritable : un «*amortisseur social*» selon les mots des journalistes, du point de vue de l'emploi, de la consommation donc de la production, du point de vue des protections sociales, de la retraite et j'y ai ajouté d'un point de vue moral. Car effectivement la fonction publique est intègre, ce qui contrastait avec l'immoralité de la spéculation financière à l'époque, fauteuse de crise. A la suite de cet échec du Président de la République, dont il faut se souvenir aujourd'hui, pour simplement constater que ça peut exister, on est aussi amené à faire le compte de *«ces transformations souterraines»*.

On a compté 225 modifications législatives du statut pendant les 30 ans qui ont suivi son adoption. 30 pour le titre premier, droits et obligations ; 50 pour la fonction publique de l'Etat ; 84 pour la fonction publique territoriale ; 61 pour la fonction publique hospitalière. C'est donc bien la fonction publique territoriale qui était visée par ces dénaturations car ce sont, pour l'essentiel, des dénaturations. On voit donc que ce n'est pas sans mérite que la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale, a su résister à ces attaques plus ou moins franches. Attaquer un statut comme celui-là, je dirai que c'est la normalité, et c'est même une chance car cela nous permet ainsi de vérifier la validité des choix qui ont été réalisés.

Un mot sur le quinquennat de François Hollande, bien qu'il n'ait pas opéré d'attaques frontales contre le statut. Il a produit des textes, des propositions et quelques réalisations positives avec le rapport Pêcheur, la loi du 20 avril 2016 de Marylise Lebranchu, puis un rapport demandé par Manuel Valls au Conseil économique, social et environnemental, remis en janvier 2017. On pouvait se demander pourquoi si tardivement un rapport sur l'avenir de la fonction publique.

Je ne dirai pas grand-chose de la situation actuelle, d'abord parce qu'il n'y a pas de représentants du Gouvernement. Il est toujours désagréable de parler de personnes qui sont en charge alors qu'elles ne sont pas là ! Ils nous auraient dit, probablement, que le statut ne sera pas supprimé. Non, il ne le sera pas et je n'ai jamais pensé qu'il serait supprimé. On n'a pas supprimé le statut particulier à France Télécom et on ne supprime pas non plus celui des cheminots. On se bornera sans doute à contourner le statut pour le mettre en extinction, sur la base d'un recrutement massif de contractuels qui

ANICET LE PORS, ANCIEN MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉFORMES ADMINISTRATIVES

prendront les places les plus enviables, bénéficieront des promotions et confineront les fonctionnaires dans des rôles subalternes.

Je veux maintenant, répondre brièvement aux quatre questions que vous m'avez posées dans le programme :

◆ La première, où vous me demandez quelles sont les réformes les plus importantes ces 35 dernières années. J'ai déjà répondu : la loi Galland, les 225 mesures. J'ajoute deux faits pour compléter et pour dire que le statut en 83, 84 et 86 a été soutenu par tous les syndicats. Aujourd'hui, la politique de l'actuel gouvernement est mise en cause par tous les syndicats. S'agissant des élus, c'est un peu l'effet inverse, encore que difficile à saisir. En 1983, la plupart des élus étaient réservés voire hostiles. Ils craignaient que ce statut n'empiète sur leurs compétences, on pouvait le comprendre. Finalement, pour en côtoyer quelques-uns, je pense qu'aujourd'hui ils ne sont, peut-être pas convaincus, mais sont plus satisfaits de voir que ce statut leur donne un cadre juridique sécurisant pour leur gestion.

◆ La deuxième question que vous posiez, c'est de savoir s'il n'y avait pas contradiction, elle a été évoquée par le Président Gérard Larcher, entre unité de la Fonction Publique et diversité. C'est vrai qu'il y a contradiction entre l'article premier de la Constitution et l'article 72 qui pose le principe de libre administration des collectivités territoriales. Mais il n'y a pas lieu de s'en offusquer, la contradiction c'est la vie et on n'en finit pas d'accumuler de la jurisprudence au Conseil d'Etat pour traiter des contradictions de notre Etat de droit. C'est même l'art de la politique d'apporter des solutions à des situations contradictoires ! Il y a bien contradiction et la solution, elle est à discuter : c'est celle de cette fonction publique à trois versants.

Où met-on le curseur ? À vrai dire, il n'y a pas de raisons de rester toujours au même endroit si on souhaite le faire évoluer dans un sens ou dans l'autre. Mais si on pousse le raisonnement aux extrêmes, on voit bien quels sont les dangers :

✔ Aller dans le sens d'une unité excessive se traduirait par une seule loi qui homogénéiserait toutes les dispositions pour tous les fonctionnaires. On ferait vite, sans doute, à reparler du statut carcan. La fonction publique territoriale, sans doute, se trouverait dans sa spécificité et la diversité qui fait sa richesse engloutie dans ce système.

✔ En poussant le raisonnement à l'autre extrême, la balkanisation de la fonction publique, aura pour effet une différenciation, avec des fonctions publiques qui apparaitront plus nobles que d'autres. À ce moment-là, je crois que la fonction publique territoriale a beaucoup à perdre si cette comparaison devait se traduire statutairement.

◆ Troisième question que vous m'avez posée, celle de savoir s'il y a compatibilité entre la durée de la vie professionnelle, qui est maintenant supérieure à 40 ans, et l'évolution des métiers. D'abord, je ne comprends pas très bien cette question. Puis, je pense surtout que c'est en disposant, d'une perspective, qui est celle de toute une vie professionnelle, qu'on est le mieux à même de faire de la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences et de prévoir toutes les formations successives que l'on veut pour aider le fonctionnaire, le cas échéant, à changer de métier pendant sa carrière après qu'on a reconnu, sur la base de son concours de départ, qu'il avait la dignité suffisante et les connaissances nécessaires pour exercer une fonction publique.

Un ingénieur en chef des ponts et chaussées, Monsieur Serge Valmont, il y a une vingtaine d'années, a fait un rapport sur les bi et multi carrières qui sont déjà partiellement pratiquées aux ponts et chaussées. Je crois que c'est la solution. Alors, on dira que ça coûtera très cher... C'est vrai ça coûtera très cher, mieux vaut le savoir, mais on ne peut demander la réalisation d'un objectif si on en refuse les moyens. Et ceux-là sont des moyens d'honneur en quelque sorte, puisqu'ils assurent la consécration, toute une vie, d'une qualification voire de plusieurs qualifications successives.

ANICET LE PORS, ANCIEN MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉFORMES ADMINISTRATIVES

◆ Enfin, dernière question, le dialogue social ou la confrontation ? Je peux vous dire que lorsque nous avons refait les textes de la fonction publique en 1983, c'est-à-dire tous les textes législatifs et règlementaires, à peu près, sauf un et il est significatif - le décret sur la notation que nous n'avons pas pu mener à bonne fin en 3 ans - il n'a jamais été question, à ce moment-là, de dialogue social. Car la négociation était notre manière de faire permanente ! Vous ne trouverez pas un des partenaires de l'époque pour dire qu'il n'y a pas eu assez de discussions. Je pense qu'il y en a eu trop et qu'elles ont fait perdre un certain temps; on aurait pu aller plus vite. Mais c'était un changement qui impliquait qu'on fasse attention à cette question. Aujourd'hui, on parle du dialogue social parce que, comme aurait dit autrefois André Bergeron, il n'y a pas de ***«grains à moudre»***, ou bien parce qu'on ne veut pas qu'il y ait une véritable négociation. Alors, comme il n'y a ni grain à moudre, ni volonté effective, il reste à dialoguer sur le dialogue.

J'aurai terminé en avançant, en conclusion, deux idées qui peuvent prendre place dans le débat.

La première, tournée sur le long terme historique, met en évidence, selon moi, deux tendances lourdes :

- ✔ la première : c'est une expansion administrative continue, à la fois au plan local et au plan national, qui a comme source une autonomisation de l'appareil d'Etat et des appareils administratifs locaux, sur la base d'une sécularisation croissante du pouvoir politique.
- ✔ Deuxième tendance lourde : une socialisation des financements publics. Socialisation pour assurer la cohésion sociale et pour répondre aux besoins fondamentaux les plus importants et régulièrement croissants.

La question se pose : si ces tendances lourdes sont irréversibles, alors il n'est au pouvoir d'aucun Gouvernement de les renverser et c'est pour les fonctionnaires la garantie qu'ils peuvent penser leur avenir sur des tendances d'expansion et donc de validation de leur existence. Je laisse cela à votre méditation.

Ma deuxième idée est tournée vers l'avenir. L'intellectuel catholique René Rémond a dit que le XX[e] siècle avait été un siècle prométhéen caractérisé par des grands ensembles quelque peu totalitaires et par des idéologies messianiques ou, comme l'a dit Raymond Aron, des religions séculières. Tout cela s'est effondré et on est aujourd'hui sur une sorte de champ de ruines des idées et des corpus. On s'interroge, faute de repères, sur ce que sera l'avenir. J'ai écrit, il y a 25 ans, un livre qui voulait dire cela, intitulé « ***Pendant la mue, le serpent est aveugle*** », ce qui est vrai. Nous sommes, je crois, dans une situation comme celle-là. Une situation au demeurant naturelle mais qui appelle deux types de réponses :

◆ La première, à mon avis, est celle des libéraux, des partisans du marché, de la contractualisation à outrance, qui disent : « eh bien la démonstration a été faite, le libéralisme a conquis le monde, c'est un horizon indépassable, c'est la fin de l'Histoire », titre du livre de Fukuyama. La fin de l'Histoire. Ce n'est quand même pas très moderne !

◆ Et puis, il y a l'autre attitude qui consiste, comme je le fais personnellement, à considérer qu'on est dans un monde plus interdépendant, un monde d'interconnexions, de coopérations de toutes sortes, de solidarité. Toutes ces expressions se condensent, en France, dans un concept qui est le service public. Alors je me hasarde à penser, non pas sur la base d'une foi mais sur la base de la raison que, pour ces raisons, le XXI[e] siècle pourrait être finalement l'âge d'or du service public. Il ne reste plus qu'à en convaincre les usagers, les élus et les fonctionnaires. Comme l'aurait dit le général De Gaulle : « ***vaste programme !*** ».

Retrouvez toutes les vidéos du Congrès de la FNCDG sur notre site www.fncdg.com

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement a annoncé lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1er février sa volonté d'organiser tout au long de l'année 2018 une large concertation avec les représentants des agents publics des trois versants de la fonction publique et leurs employeurs pour une transformation de la fonction publique.

Le Gouvernement a lancé à la fin du 1er semestre la concertation et une centaine de réunions a été programmée. Plusieurs modifications statutaires sont envisagées ou évoquées sur la rémunération, la retraite, le recrutement ou l'emploi. En matière de Fonction publique, quatre axes de réflexion sont lancés :

- Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux majeurs
- Une rémunération plus individualisée
- Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière
- Un élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements.

La présentation d'un projet de loi en conseil des ministres est prévue pour le 1er trimestre 2019.

Parallèlement ont été engagés le chantier Action publique 2022, les forums de l'action publique en région, destinés aux agents et consacrés aux questions de ressources humaines et une consultation en ligne.

Les mesures annoncées sont issues des chantiers interministériels sur la rénovation du cadre des ressources humaines, sur la simplification et la qualité des services et sur la transformation numérique.

Le Premier ministre veut « *adapter le statut de la fonction publique, l'assouplir pour qu'il redevienne un cadre efficace pour l'action publique et [...] accompagner les transformations, les reconversions, les mobilités dans la fonction publique, les départs vers le secteur privé* ».

Au-delà de ces sujets de ressources humaines, le Premier Ministre a évoqué l'ambition de systématiser la publication d'indicateurs de qualité pour tous les services qui accueillent du public afin de mieux répondre aux attentes des usagers. 100% des démarches administratives devront, par ailleurs, être accessibles en ligne d'ici à 2022 via un portail FranceConnect.

Extraits du document de concertation « Refonder le contrat social avec les agents publics » : ouverture de la concertation avec les représentants des agents publics et les employeurs (Avril 2018)

1. Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents ?

L'organisation actuelle et le fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) présentent aujourd'hui des faiblesses de plusieurs ordres qui impactent l'efficacité de plusieurs processus RH fondamentaux.

Ces instances présentent en effet un visage morcelé par leur nombre et avec des compétences parfois redondantes. Ces caractéristiques ne permettent pas d'offrir un cadre de dialogue social satisfaisant pour les agents.

Le chevauchement des compétences entre comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en matière de réorganisation de services est trop souvent une source de complexité et d'insécurité juridique s'agissant des textes en consultation. On dénombre au demeurant pour le seul Etat 1200 CT et plus de 2000 CHSCT.

L'existence de 349 commissions administratives paritaires au sein de la FPE est sans doute excessive. Dans la FPT et la FPH, les CAP sont organisées par catégories statutaires plutôt que par cadres d'emplois ou par corps.

Ainsi, l'examen a priori des situations par les instances (CAP) est souvent analysé comme un facteur de ralentissement des processus de mobilité des agents, tout en impliquant une charge administrative particulièrement lourde pour les employeurs.
Outre un travail sur la simplification du fonctionnement des instances et l'amélioration des processus de gestion, pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, le Gouvernement considère comme prioritaire d'alléger substantiellement les processus entourant la mobilité des agents publics.

De surcroît, la compétence des commissions administratives paritaires ne favorise pas la mise en œuvre de réponses graduées face à des comportements relevant du champ disciplinaire.

En outre, le Gouvernement considère comme prioritaire de réfléchir à une plus grande implication des employeurs de proximité, qui connaissent la valeur professionnelle des agents, afin qu'ils concourent aux décisions d'avancement et de promotion, tout en respectant la participation des représentants

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

du personnel à la défense des équilibres sociaux de la fonction publique.

Pour répondre à ces enjeux, le Gouvernement entend approfondir les pistes de travail suivantes.

• S'agissant de l'organisation des CHSCT/CT, le Gouvernement souhaite avancer selon les orientations suivantes :

- ✔ *Simplifier les instances dans les trois fonctions publiques, et pour l'Etat tant au niveau ministériel que de proximité, tout en garantissant le traitement des problématiques actuellement couvertes*
- ✔ *Prendre en compte les droits et moyens syndicaux.*

• S'agissant des attributions des instances, le Gouvernement souhaite alléger, simplifier et déconcentrer les CAP pour conforter les processus RH fondamentaux :

- ✔ *Redéfinir les actes devant être soumis aux CAP, afin de concentrer son rôle sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents*
- ✔ *Accentuer le processus de déconcentration des CAP pour rapprocher la décision du niveau de proximité qui connaît les agents, en interrogeant notamment leur cartographie*
- ✔ *Accroître le niveau de dématérialisation.*

2. Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?

La fonction publique va être confrontée dans les prochaines années à une série d'évolutions majeures qui vont imposer d'assouplir profondément le processus de recrutement : départs en retraite, évolutions des métiers et des compétences, évolutions des organisations et des modalités d'intervention des services publics, impact du numérique exigeant de développer de nouvelles compétences.
Les enjeux d'attractivité des métiers, d'affectation dans les territoires perçus comme moins attractifs qui connaissent des difficultés à pourvoir les postes et de «réarmement» des employeurs de proximité pour recruter plus facilement, sont aujourd'hui prépondérants.

Dans ce contexte, les employeurs publics expriment un besoin de souplesse offert par le recours au contrat.
Par ailleurs, les salariés du secteur privé peuvent souhaiter effectuer une partie de leur carrière dans le secteur public, ce qui permettrait d'enrichir chaque sphère de parcours mixtes.

A cette fin, le Gouvernement entend développer et faciliter le recours au contrat, en soumettant à la concertation les sujets suivants :

• Déterminer les secteurs et missions concernés par l'extension du recours au contrat, notamment pour les métiers n'ayant pas une spécificité propre au service public

• Définir les modalités contractuelles mises en œuvre dans ce cadre (natures de contrat, durées, etc.), en permettant notamment le recours à de nouvelles formes de contrat.

Ce chantier supposera en parallèle de réfléchir à l'amélioration des droits et garanties des agents contractuels, de leur représentativité syndicale, de l'évolution de leurs conditions d'emploi, et de discuter des horizons de recrutement les plus pertinents.

Le Gouvernement entend également s'interroger «avec les représentants du personnel mais aussi avec les employeurs sur les conditions de recrutement des agents titulaires, les moyens d'ouverture mais aussi l'attractivité des concours et leur organisation».

3. Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle et collective ?

La politique salariale de la fonction publique est porteuse de multiples enjeux :

• Un enjeu d'attractivité des talents, en particulier dans des métiers se caractérisant par la rareté des compétences et qualifications

• Un enjeu de fidélisation des agents exerçant notamment dans tous les territoires de la République et les services soumis à de fortes sujétions

• Un enjeu de reconnaissance de l'implication et de la performance individuelle et collective, et donc de motivation

• Un enjeu d'efficience de la dépense publique.

Ce chantier d'envergure implique donc de réinterroger notamment :

• Les composantes de la rémunération des agents publics

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

• Les besoins des employeurs publics en matière de maîtrise de leur masse salariale

• La nécessité de mieux distinguer les éléments contribuant à la sécurisation du pouvoir d'achat des agents, ceux permettant de reconnaître le niveau de fonction ou leurs sujétions, et ceux visant à la reconnaissance des mérites et de l'implication individuels et collectifs.
Les modalités d'attribution seront questionnées, afin de redonner aux managers de proximité les marges de manœuvre dont ils ont besoin.

Le premier temps de la concertation est consacré à la mise à plat des déterminants de la rémunération des agents publics de manière à identifier les difficultés et pistes de réformes communes à l'ensemble des trois versants de la fonction publique mais également plus ciblées.

Le Gouvernement souhaite que la concertation porte sur un chantier plus immédiat, celui de la « rémunération au mérite» permettant de mieux reconnaître l'investissement collectif et individuel.

4. Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ?

Plusieurs enjeux se croisent qui doivent permettre de faire converger les aspirations des agents et les besoins des employeurs sur un horizon pluriannuel.

S'agissant des besoins des employeurs, ceux-ci sont d'ores-et-déjà confrontés à la mise en œuvre des transformations de l'organisation, des modalités d'intervention et des métiers du service public. L'impératif d'anticipation conduit à développer la capacité des employeurs à exprimer une vision pluriannuelle de ces évolutions, discutée avec les représentants des personnels, afin de permettre aux agents de définir des projets professionnels qui leur sont propres.

S'agissant des agents, les évolutions sociétales et le renouvellement des générations ont renforcé les aspirations à davantage de visibilité sur les parcours et perspectives professionnels au sein d'une même filière métier, à développer des formules innovantes de «passerelles professionnelles» permettant de changer de métier, de versant de la fonction publique, voire de quitter la fonction publique pour le secteur privé. Dans le même temps, les choix des agents relevant de leur sphère privée et familiale conduisent souvent à une demande forte de pouvoir effectuer des mobilités sur un même territoire, ce qui suppose de pouvoir plus facilement passer d'un employeur à un autre.

Le Gouvernement propose en conséquence de soumettre à la concertation les trois objets suivants :

• Mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH de proximité pour accompagner les transitions professionnelles par :

- ✔ *Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie*
- ✔ *Améliorer l'appropriation du compte personnel de formation (CPF) qui permet aux agents publics de solliciter auprès de leur employeur le financement d'actions de formation*
- ✔ *Développer l'accompagnement personnalisé des agents publics.*

• Proposer de nouveaux mécanismes pour favoriser les reconversions au sein de la fonction publique :

- ✔ *Créer un dispositif global d'appui lors de restructurations de services ou d'évolution importante des missions ou métiers*
- ✔ *Favoriser les passerelles entre métiers et les secondes carrières*
- ✔ *Faciliter les mobilités entre FPE, FPT et FPH.*

• Développer les dispositifs et aides au départ vers le secteur privé pour les agents qui le souhaitent, permettant ainsi de structurer des plans de départs volontaires :

- ✔ *Refondre le dispositif existant d'Indemnité de départ volontaire (IDV)*
- ✔ *Proposer un cadre pour les plans de départs volontaires*
- ✔ *Développer des mesures de transition vers le secteur privé : accompagnement des agents dans leur projet de de création d'entreprise, adaptation des positions statutaires.*

Rapport du comité action publique 2022 : « Service public, se réinventer pour mieux servir : nos 22 propositions pour changer de modèle »

Le Premier Ministre a lancé, le 13 octobre 2017, le programme « *Action Publique 2022* ».

Celui-ci vise à transformer l'administration en trois points:

- améliorer la qualité des services publics
- offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires
- maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens.

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un comité de 33 membres, issu de la haute fonction publique, du monde politique et économique, était chargé de proposer des pistes de réformes sur 21 politiques publiques. Dans son rapport de juin 2018, le comité rappelle ses convictions et formule 22 propositions pour « *changer de modèle* » et éviter les dépenses publiques inutiles.

Après six mois d'auditions, de travaux et de débats, le comité souligne qu'une transformation profonde du modèle français de service public est à la fois indispensable et possible. « *Cette transformation doit permettre d'améliorer le service rendu tout en réalisant des économies substantielles, et de proposer aux agents publics un projet ambitieux et mobilisateur* ». Une transformation très profonde est nécessaire pour répondre aux nouvelles attentes des Français, aux besoins qui émergent et garantir, dans le même temps, une trajectoire équilibrée des finances publiques. Le comité évoque plusieurs facteurs de mutation nécessitant de modifier l'action publique : l'évolution numérique, les changements démographiques (vieillissement de la population, métropolisation...), transition énergétique, augmentation des flux migratoires, modification de l'économie mondiale...

Selon le rapport du comité, les français sont dans l'attente d'un service public renouvelé : accessible, dématérialisé, personnalisé, réactif, participatif. Il en est de même pour les agents publics qui, majoritairement considèrent que leur niveau d'engagement n'est pas suffisamment pris en compte par leur hiérarchie.
Les agents perçoivent le besoin de changement et de transformation du service public.

Le comité a souhaité rappeler quelques principes clés pour réussir la réforme de l'action publique :

- ✔ Donner du sens : Faire connaître largement aux usagers, aux agents publics et à tous les acteurs concernés le sens et les objectifs de la transformation engagée

- ✔ Responsabiliser :

◊ Impliquer pleinement les ministères dans la mise en œuvre de leurs transformations, en les invitant à se structurer pour cela, et en regard, assurer un suivi interministériel de l'exécution des réformes, pour veiller à leur niveau d'ambition et être en mesure de rendre compte des résultats atteints de manière transparente

◊ Donner aux cadres qui conduiront la transformation une feuille de route claire, et les responsabiliser sur la mise en œuvre ; informer de manière continue les agents des orientations et des modalités retenues, et mener des expérimentations leur permettant de contribuer à la construction des solutions ; animer un dialogue social intense dans les différentes instances sur les modalités de réalisation des réformes

- ✔ Accompagner : Mettre en place les moyens pour accompagner ces projets de réformes, en finançant les investissements initiaux nécessaires au succès (comme cela a été initié avec le Fonds pour la transformation de l'action publique), et en particulier les formations de l'encadrement à la conduite de projet et à la conduite du changement, ou celles des agents aux nouvelles organisations et méthodes de travail.

Les auteurs du rapport proposent quatre principes, indissociables les uns des autres, pour transformer radicalement le service public et changer de modèle: sortir de l'uniformité du service public, aller au bout de la logique de transparence et de responsabilisation, faire confiance en interne et ouvrir les services publics à toutes les initiatives d'intérêt général.
Ces principes doivent conduire à revoir toutes les dimensions de la gestion publique : le management, le pilotage, l'utilisation du numérique et le contrat social.

Les auteurs du rapport formulent les 22 propositions suivantes :

1.Refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation
2.Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs
3.Investir dans le numérique pour offrir un service public augmenté, plus efficient et qui réinvente ses relations avec les usagers
4. Assurer le « *dernier kilomètre* » du service public dans un monde numérique
5.Réduire le renoncement aux soins, améliorer l'espérance de vie en bonne santé et désengorger l'hôpital
6.Retarder l'entrée dans la dépendance et mieux prendre en charge les personnes concernées

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

7.Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches
8.Réduire les inégalités et placer la France dans les 10 meilleurs systèmes éducatifs mondiaux
9.Augmenter et améliorer l'accueil dans l'enseignement supérieur en différenciant l'offre
10.Mettre le demandeur d'emploi en capacité de construire sa recherche d'emploi
11.Se loger mieux à moindre coût
12.Simplifier les dispositifs sociaux au titre de la solidarité nationale et mieux accompagner ceux qui en ont le plus besoin
13.Réduire les délais de jugement
14.Assurer l'exécution de la totalité des peines d'emprisonnement ferme dans les délais, tout en supprimant la surpopulation carcérale
15.Simplifier et diminuer le coût du dispositif de recouvrement des prélèvements obligatoires
16.Aller vers une société « *zéro cash* » pour simplifier les paiements tout en luttant mieux contre la fraude fiscale
17.Concentrer l'offre audiovisuelle publique sur le soutien à la création et l'information
18.Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales
19.Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale
20.Mettre un terme à toutes les interventions publiques dont l'efficacité n'est pas démontrée
21.Mutualiser davantage l'achat public et développer les externalisations
22.Faire payer directement l'usager de certains services publics

Concernant la 1ère proposition, les auteurs du rapport préconisent notamment de mettre en place des contrats pluriannuels sur les objectifs et sur les moyens et de donner de la souplesse en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines. Il s'agirait de faciliter les recrutements sur certains métiers, de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation, de déterminer une trajectoire pluriannuelle de masse salariale.
L'innovation devrait être encouragée et valorisée au travers de l'utilisation systématique de la part variable du régime indemnitaire pour les managers.

La deuxième proposition s'intitule «*Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs*». Les rapporteurs proposent :

- d'assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques
- d'élargir le recours au contrat de droit privé comme voie *« normale »* d'accès à certaines fonctions du service public
- de recourir aux *« pré-recrutements »* en élargissant le recours aux apprentis, qui doit permettre de diversifier davantage les profils des agents du service public
- de mettre en place une gestion active de l'emploi en accompagnant à la reconversion professionnelle et en prévoyant le cas échéant des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service
- d'encourager le dialogue social de proximité, au plus près du terrain et donner ainsi une plus grande liberté de gestion aux managers
- de donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps



L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

de travail, mobilité...) et de mettre en place des accords sociaux locaux, y compris d'intéressement collectif

- de donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir les talents sans autres contraintes préalables que celles de droit commun, de sa responsabilité et des moyens alloués. Cela suppose de supprimer les CAP
- de négocier des accords sociaux relatifs au cadre de vie et à l'accompagnement des familles des agents
- de valoriser davantage les agents publics qui ont fait le choix d'aller servir dans des zones difficiles avec des carrières accélérées notamment
- de généraliser les baromètres sociaux au sein de l'administration et d'en restituer publiquement les résultats au moins tous les 6 mois
- de favoriser les expériences croisées Etat / collectivités territoriales / hôpitaux
- d'ouvrir les emplois de cadres dirigeants de l'État et des collectivités territoriales à des talents venant du secteur privé
- de mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste...

Concernant le développement du numérique (propositions 3 et 4), le rapport évoque la transformation des métiers et la nécessité d'accompagner la reconversion des agents. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation initiale des agents doivent inclure davantage le numérique.
Le rapport préconise d'investir fortement dans l'équipement notamment en smartphone et/ou tablette pour tous les agents en contact direct avec les usagers sur le terrain et de créer des espaces de réunions numériques, collaboratifs et des réseaux sociaux internes.
Il conviendrait également d'établir une stratégie ambitieuse de généralisation des échanges de données inter-administrations, notamment entre les sphères sociale et fiscale, reposant sur les usages et assortie d'une architecture informatique adaptée. Une gouvernance transverse de haut niveau doit être mise en place pour faciliter la prise de décisions, coordonner les dispositifs préexistants (par exemple : Déclaration Sociale Nominative, Portail National des Droits Sociaux...) et la mise en œuvre de l'architecture SI retenue. Les rapporteurs se prononcent en faveur d'un investissement dans la modernisation des systèmes d'information afin de mettre à jour les outils utilisés par les administrations publiques pour qu'elles puissent bénéficier des gains de productivité permis par les évolutions technologiques.
Afin de donner une impulsion à cette ambition numérique, le Comité a identifié sept domaines d'application prioritaires pour les prochaines années :

- la santé
- la protection sociale
- les données fiscales et sociales
- la justice
- les services consulaires
- l'enseignement
- de manière transversale, la publication des résultats dans une logique de transparence complète.

Dans le cadre de la proposition n°7 «*Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches*», les rapporteurs proposent notamment de confier le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé aux médecins du travail plutôt qu'à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées afin de lier la reconnaissance du handicap au métier exercé.

La proposition n°13 porte sur la réduction des délais de jugement. A cet égard, le comité se prononce en faveur d'un élargissement de la médiation préalable obligatoire.

La proposition n°18 est intitulée « *Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales* ».

Les auteurs du rapport évoquent les réformes suivantes:

- achever la décentralisation pour les compétences qui ont d'ores et déjà fait l'objet d'un transfert mais pour lesquelles l'État intervient encore. Un travail d'inventaire doit être entrepris, aux différents niveaux territoriaux. Le Comité a identifié les domaines où l'État continue d'intervenir alors que les compétences ont été confiées aux collectivités territoriales : dans le secteur de la jeunesse et de la vie associative, concernant l'action sociale et la solidarité, en matière de formation, d'orientation et de développement économique, dans le secteur de l'aménagement, de l'énergie et du climat.
- envisager de nouveaux transferts de compétence, y compris de recentralisation si nécessaire notamment dans le domaine du transport ferroviaire. Il s'agit de transférer aux régions la responsabilité totale du

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

financement du réseau ferroviaire d'intérêt régional, en arrêtant les cofinancements dans le cadre des contrats de plan État – Régions, d'accompagner l'ouverture à la concurrence des trains express régionaux (TER), de rationaliser les services ferroviaires en recherchant les solutions et le cas échéant, les alternatives les plus pertinentes pour assurer l'offre de transport public régionale.
Dans le domaine du transport routier, il conviendrait de remettre en cohérence le réseau routier national en transférant aux départements les routes qui ont perdu leur vocation de desserte nationale (soit jusqu'à 2 000 kms). Dans le domaine de l'énergie, le comité propose de donner un plus grand rôle aux régions afin, notamment, de réorganiser les services de distributions. Dans le domaine du logement, la compétence en matière d'aide à la pierre serait transférée au niveau régional ou métropolitain. Ce transfert devrait s'accompagner du transfert de responsabilité du droit au logement opposable et de l'hébergement.

Concernant la proposition n°19, «*Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale*», les rapporteurs préconisent de :

- transférer la fonction comptable aujourd'hui exercée par des comptables publics, agents de la DGFiP, aux offices publics de l'habitat, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux d'une certaine taille (la fonction de recouvrement forcé serait conservée au sein de l'État)
- regrouper au niveau de chaque EPCI à fiscalité propre la fonction comptable de l'ensemble des communes qui le composent, avec une trésorerie par EPCI
- dans le même temps, pour les collectivités, le passage à la certification des comptes et la mise en place d'un compte financier unique seraient source de simplification et de responsabilisation
- en matière préfectorale, déconcentrer la gestion des ressources humaines et envisager la création d'une filière administrative territoriale interministérielle.

La proposition n°21 porte sur une plus grande mutualisation de l'achat public et le développement des externalisations.
Les mesures d'économies proposées constitueraient notamment à :

- accroître les efforts de mutualisation des structures d'achat, pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics
- renforcer la mutualisation des achats pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale

La « ***Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale*** » a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération du 8 juin 2018, lors de son Congrès qui se déroulait à la Baule.

Parmi les 24 propositions formulées, 5 d'entre elles sont institutionnelles et portent sur :

- L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS MIS EN PLACE PAR LES CDG A DESTINATION DES COLLECTIVITES NON AFFILIEES, SOCLE INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, ET QUI SERAIT RENFORCÉ DANS SES ASPECTS DE GESTION DE LA CARRIERE DES AGENTS

- L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG

- LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION

- LA CRÉATION D'UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION NATIONALE DES CDG

- LA PARTICIPATION D'UN REPRESENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP

Ces propositions vont dans le sens du rapport *« Revue des dépenses »* publié en novembre 2017 par l'IGA et le Contrôle général économique et financier.

- <u>Les autres propositions de la contribution en matière de RH</u>

<u>> RECRUTEMENT DES AGENTS</u>

1. Aménager le recours aux agents contractuels
2. Redéployer les contrats accompagnés en les

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

subordonnant à une obligation de formation
3. Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, en complément de l'apprentissage
4. Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement
5. Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique
6. Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des *« faux externes »*
7. Rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emplois visé pour se présenter aux concours de 3ème voie
8. Attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégories A, B et C aux CDG
9. Instaurer une cotisation spécifique de 0,063% de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, directement versée à l'établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG ou aux CDG coordonnateurs, pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG.

> CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITE, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION

1. Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, reconnaître les CDG en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT, et instaurer un *« Bilan de carrière »*, au terme de dix ans d'exercice du métier, afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir les situations éventuelles d'inaptitude
2. Mettre en oeuvre un site emploi territorial national dédié à la FPT, compte-tenu de ses spécificités, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mobilité des agents
3. Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle
4. Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation

> Accélérer la dématérialisation des actes de gestion en matière de gestion des ressources humaines

> SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

1. 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, en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail
2. Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail 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
3. Créer un *« contrat d'engagement de service public »* d'une durée minimale de 4 ans
4. Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur
5. Intégrer la possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics
6. Uniquement à titre d'expérimentation, permettre aux CDG qui le souhaitent de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé
7. Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des CDG
8. Maintenir le caractère non obligatoire de la protection sociale complémentaire et de la participation de l'employeur mais instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en oeuvre de la PSC.

> TEMPS DE TRAVAIL

1. Définir par voie textuelle la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence
2. Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée
3. Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite
4. Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE



> AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

> AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

Monsieur Jacques SAVATIER, Député LREM de la Vienne, et Monsieur Arnaud de BELENET, Sénateur LREM de la Seine-et-Marne, ont été nommés - par le Premier ministre le 11 octobre dernier - parlementaires en mission chargés d'une mission temporaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales.
Cette mission parlementaire s'inscrit dans le cadre de la mission de modernisation de la fonction publique territoriale et devra permettre de faire des propositions sur :

- Le contenu précis des prestations attendues du CNFPT et des CDG, tant par les agents que par les employeurs publics. Dans ce cadre, pourra être abordée la question des missions respectives des deux réseaux dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée ainsi que du niveau de gestion le plus pertinent en fonction du service concerné (régional, interdépartemental, départemental ou infra-départemental)
- Le niveau de prestations attendu des deux réseaux et la façon d'en assurer le suivi
- Les modalités de financement des deux réseaux afin d'ajuster au mieux les contributions des employeurs territoriaux aux services effectivement rendus
- Les outils de gestion et de contrôle à mettre en place afin d'assurer la transparence sur les moyens de fonctionnement du CNFPT et des CDG ainsi que les flux de financement entre ces établissements.

Messieurs SAVATIER et de BELENET devront remettre leurs propositions au Premier ministre pour le 15 novembre prochain.

> RÉMUNERATION

1. Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels
2. Maintenir la corrélation du point d'indice
3. Achever le déploiement du RIFSEEP et promouvoir un cadre (plafond et plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

> DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

1. Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
2. Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)
3. Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical

> ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS

Organiser obligatoirement un débat au sein de l'organe délibérant de chaque collectivité au début de chaque mandature, et facultativement lors de chaque débat d'orientation budgétaire, afin de délibérer concernant le choix de gestion de l'indemnisation du chômage des agents contractuels.

LE RAPPORT DI FOLCO: QUELLES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?



Lors de sa réunion du 13 juin 2018, la commission des lois du Sénat a formulé quatorze propositions d'avenir pour la fonction publique territoriale, sur le rapport de Catherine Di Folco (Les Républicains – Rhône).

Pour Philippe Bas (Les Républicains – Manche), Président de la commission, «*le Sénat respecte le statut de la fonction publique territoriale, mais souhaite mieux garantir à la fois la qualité des services publics de proximité et la libre administration des 50 000 employeurs locaux. Ce statut doit s'adapter aux évolutions de la société pour donner plus de souplesse et de visibilité aux collectivités territoriales, tout en respectant les droits des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels*».

Comme le précise la Sénatrice Catherine Di Folco, «*il s'agit de formuler des propositions concrètes et équilibrées, s'inscrivant dans une volonté de réforme responsable, soucieuse de renforcer le dialogue entre le Gouvernement, les collectivités territoriales et leurs agents*».

Un grand nombre de ces propositions rejoignent celles formulées par la Fédération dans le cadre de sa contribution votée à l'unanimité par son Assemblée Générale lors du congrès de la Baule, le 8 juin 2018. Le Président de la Fédération, M.Michel HIRIART a, par ailleurs, été auditionné par Mme Di Folco, rapporteur du texte, dans le cadre de ses travaux.

Le rapport est divisé en 3 grands axes :

- Donner davantage de visibilité aux employeurs territoriaux, dans le cadre d'un dialogue social rénové
- Allouer de nouveaux moyens d'action aux employeurs territoriaux
- Garantir les droits des agents territoriaux et diversifier leurs modes de recrutement.

• Proposition n°1 : Elaborer une feuille de route triennale pour mieux programmer les décisions de l'Etat ayant un impact financier sur les employeurs locaux

Le rapport rappelle que les dépenses de personnel des collectivités territoriales représentent 35% de leur budget. Or, il note que l'évolution de ces dépenses dépend, pour partie, de décisions relevant de la compétence de l'Etat. Si certaines ont des impacts favorables comme l'instauration du jour de carence, d'autres placent les collectivités dans une «***impasse budgétaire***». À titre d'illustration, en 2017, la Cour des comptes a évalué à 1 milliard d'euros l'impact des nouvelles normes imposées aux collectivités.

Par conséquent, la sénatrice constate que les collectivités ne sont pas suffisamment associées aux décisions de l'Etat «*qui privilégie une vision comptable, éloignée de la réalité des besoins des services publics locaux*». Selon la rapporteure, la Conférence nationale des territoires constitue l'occasion de définir une nouvelle méthode de travail entre l'Etat, les collectivités territoriale et leurs groupements. Ainsi, tous les 3 ans, l'Etat pourrait présenter aux employeurs locaux une feuille de route permettant de programmer l'impact financier des décisions RH.

• Proposition n°2 : Conforter le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et envisager, à terme, la conclusion à l'échelle nationale d'accords collectifs entre les employeurs et les syndicats

Le rapport souligne que, depuis quelques années, le CSFPT s'est imposé comme la principale instance de dialogue social entre les représentants des élus locaux et ceux des agents territoriaux. Ainsi, l'action du CSFPT pourrait être renforcée en suivant deux logiques : s'assurer qu'il soit consulté en temps utile pour chaque décision de l'Etat ayant un impact sur la FPT et renforcer la cohérence et la coordination du collège des employeurs. En ce sens, la rapporteure soutenait l'initiative du Président du CSFPT, M. Philippe LAURENT, visant à créer une coordination des employeurs territoriaux.

• Proposition n°3 : Favoriser la culture de la négociation dans les collectivités territoriales et leurs groupements en prévoyant l'adoption d'un «agenda social» en début de mandature

Le Gouvernement envisage de revoir l'architecture des instances de dialogue social au sein de la Fonction Publique Territoriale en fusionnant les CHSCT et les comités techniques et en allégeant les commissions administratives paritaires. Sur cette question, aucun consensus n'a émergé lors des auditions de préparation du rapport. Cependant, il est proposé que l'assemblée délibérante de chaque collectivité se prononce, en début de mandature sur un «*agenda social*» précisant

LE RAPPORT DI FOLCO: QUELLES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

les pistes de travail retenues, la méthode de concertation mise en œuvre et le calendrier des négociations.

• Proposition n°4 : Elargir les possibilités de recourir à des agents contractuels, notamment en créant de nouveaux «contrats de mission»

La rapporteure salue l'initiative du Gouvernement qui a ouvert en mai 2018 une concertation sur la place des contractuels dans la fonction publique. En effet, les possibilités de recrutement des contractuels doivent être élargies pour répondre à l'évolution des compétences des collectivités et aux mutations du service public. Les pistes évoquées par le rapport sont les suivantes : l'extension aux emplois de la catégorie B de la possibilité de recruter un agent contractuel lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient sous réserve qu'aucun fonctionnaire de catégorie A n'ait pu être recruté, l'allongement à 3 ans de la durée des contrats pour vacance temporaire d'emploi, la création d'un *«contrat de mission»* pour mener un projet nécessitant des compétences spécifiques.

• Proposition n°5 : Harmoniser la durée de travail dans la fonction publique territoriale en mettant fin aux dérogations non justifiées

Le rapport note que la durée légale du temps de travail (1607 heures annuelles) n'est pas toujours respectée au sein des collectivités. En effet, le statut général de la fonction publique autorise les collectivités à maintenir une durée de travail inférieure lorsque ce régime dérogatoire était mis en œuvre avant 2001. Ainsi, 1500 employeurs auraient conservé un régime jugé contraire au principe de parité entre les trois versants de la fonction publique. De plus, il est souligné que des efforts d'harmonisation doivent être engagés afin de clarifier le régime des autorisations d'absence afin d'assurer un traitement plus équitable des agents territoriaux.

• Proposition n°6 : Recenser, avec l'aide des employeurs territoriaux, les procédures trop complexes ou devenues inutiles

La Sénatrice DI FOLCO insiste sur les contraintes normatives imposées aux employeurs territoriaux. Elles sont nombreuses et parfois peu utiles, tels le contingentement des promotions internes pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de recrutements externes ou encore les seuils démographiques applicables à certains grades ou emplois fonctionnels. Dès lors, la rapporteure propose de lancer une procédure de concertation auprès des employeurs territoriaux afin de recenser les procédures RH complexes et inutiles qu'il conviendrait de simplifier ou abroger.

• Proposition n°7 : Achever le déploiement du RIFSEEP et favoriser la rémunération au mérite

La rapporteure soutient l'effort qui tend à faire reconnaître l'implication des agents, à attirer les talents et à fidéliser les personnels, notamment pour les métiers les plus contraignants et les plus pénibles. Depuis 2014, l'Etat a développé le RIFSEEP, en cours de transposition dans la fonction publique territoriale. Cet outil présente plusieurs avantages, celui d'harmoniser et de simplifier les régimes de primes et de valoriser l'engagement individuel et la manière de servir *via* le complément indemnitaire annuel (CIA). Cependant, le déploiement du RIFSEEP a pris du retard dans le versant territorial faute de publication des décrets nécessaires. Dans ce contexte, la rapporteure propose d'achever la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale d'ici la fin de l'année 2020. De plus, dans un effet de simplification, d'autres primes pourraient être intégrées au RIFSEEP et le CIA pourrait être développé pour mieux reconnaître le mérite de chaque agent.

• Proposition n°8 : Expérimenter la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale

Le Gouvernement envisage d'améliorer l'indemnité de départ volontaire, aujourd'hui régie par le décret du 18 décembre 2009. Le rapport propose de déplafonner le montant de cette indemnité pour donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs territoriaux. Cependant, l'indemnité de départ volontaire est limitée à quelques hypothèses. Par conséquent, la rapporteure propose d'expérimenter la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale. Ainsi, l'employeur territorial et l'agent pourraient s'accorder sur la cessation de leur collaboration sans avoir à justifier d'un motif particulier.

• Proposition n°9 : Renforcer les Centres de Gestion en définissant les mutualisations à l'échelle régionale et en envisagent l'adhésion obligatoire des communes et groupements non affiliés à un socle commun rénové.

Présents dans l'ensemble des départements, les Centres

LE RAPPORT DI FOLCO: QUELLES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

de Gestion remplissent deux fonctions :
- garantir une application homogène du statut de la fonction publique territoriale
- mutualiser certaines prestations.

Ainsi, les Centres de Gestion se positionnent, selon le rapport de l'IGA et du CGeFi, publié en novembre 2017 sur les actes de gestion en matière de ressources humaines, comme les *«experts de l'application statutaire de la fonction publique territoriale»*.

Le rapport valorise les Centres en tant qu'outils de mutualisation et devant être confortés dans leur action en poursuivant les efforts de régionalisation et en consolidant le socle commun. La Sénatrice DI FOLCO propose d'accélérer les efforts de régionalisation afin de générer de nouvelles économies d'échelle et d'harmoniser le niveau de prestations proposé par les Centres. Plusieurs domaines sont listés dans le rapport : l'organisation des concours et examens professionnels, l'expertise et l'information juridique, l'assistance à la retraite, à la mobilité, le conseil en organisation... De plus, selon le rapport, cette meilleure répartition des tâches pourrait nécessiter l'élaboration par les Centres de schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation, comme envisagé dans le rapport de l'IGA.

En outre, les collectivités et établissements employant 350 agents ou plus ne sont pas obligatoirement affiliés aux Centres de Gestion. Selon la rapporteur, cette situation constitue un frein à la mutualisation et est source d'inefficacité puisque les employeurs territoriaux les plus importants gèrent des missions qui pourraient relever des Centres de Gestion. Or, l'évolution de la coopération intercommunale et la création de communes nouvelles pourraient entraîner la désaffiliation de collectivités territoriales et fragiliser le modèle économique des Centres de Gestion. Dès lors, il pourrait être envisagé de prévoir l'adhésion de toutes les communes et de leurs groupements au socle commun de compétences instauré par la loi du 12 mars 2012 dite *«Sauvadet»* et étendre ce socle commun à de nouvelles prestations.

• *Proposition n°10 : Responsabiliser les employeurs territoriaux en prévoyant des délibérations triennales sur des enjeux majeurs comme le temps de travail, le primes, la protection sociale complémentaire*

Le rapport précise que le renforcement des moyens d'action des employeurs territoriaux doit s'accompagner de débats plus réguliers sur les conditions de travail des fonctionnaires et des agents contractuels. Le rapport prend pour exemple le cas de la protection sociale complémentaire qui constitue en enjeu majeur pour la fonction publique territoriale. Si le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 a clarifié la possibilité pour les employeurs locaux de financer une partie de la protection sociale complémentaire des agents, cette participation demeure facultative. En effet, le développement de la protection sociale complémentaire est ralenti par des freins financiers mais également structurels.

Dans ce contexte, Mme DI FOLCO propose que certains enjeux soient régulièrement soumis à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales.

• *Proposition n°11 : Mieux accompagner les agents dans leurs projets de mobilité en créant un site internet unique regroupant les vacances de postes et les annonces de concours et en développant les échanges avec les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines*

Le rapport préconise de renforcer le droit à la mobilité des agents territoriaux afin de valoriser et diversifier les carrières. En effet, il est souligné que la mobilité dans la fonction publique territoriale est plus faible que dans les deux autres versants. En 2015, selon les chiffres de la DGAFP, seuls 4% des agents territoriaux ont changé d'employeur, dont seulement 0,7% pour rejoindre la fonction publique d'Etat ou la fonction publique hospitalière. Ce constat s'explique par les politiques de *«fidélisation»* mises en place par les collectivités territoriales mais également par des freins structurels à la mobilité.

L'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a prévu la création, au 1er janvier 2019, d'un portail internet commun aux trois versants de la fonction publique pour y diffuser des offres d'emploi afin de faciliter les mobilités. La rapporteure préconise d'en élargir les fonctionnalités en y incluant notamment un calendrier pluriannuel des concours organisés dans les trois versants de la fonction publique, sur le modèle du calendrier publié sur le site de la FNCDG.

Dans la même logique, la rapporteure souhaite la mise en œuvre d'initiatives conjointes en matière de

LE RAPPORT DI FOLCO: QUELLES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

mobilité entre les trois versants de la fonction publique, notamment grâce aux plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines placées sous l'autorité des préfets de région.

• Proposition n°12 : Créer, sur les territoires, des classes préparatoires intégrées

La sénatrice propose de poursuivre la diversification des modes de recrutement dans la fonction publique territoriale en travaillant plus particulièrement sur trois enjeux : les classes préparatoires intégrées, l'apprentissage et les concours sur titres. S'agissant des classes préparatoires intégrées, le rapport signale qu'il en existe 28 pour soutenir les étudiants et demandeurs d'emploi afin de préparer les concours externes dans la fonction publique. Or, la rapporteur déplore le fait que seul le versant territorial de la fonction publique ne compte aucune classe préparatoire intégrée, situation qui avait déjà été déplorée dans l'avis budgétaire sur le projet de loi de finances 2016 déposé par Mme DI FOLCO.



• Proposition n°13 : Doubler le nombre d'apprentis dans la Fonction Publique Territoriale d'ici 2022

Le rapport note qu'en 2015, les employeurs territoriaux ont formé 9 336 apprentis contre 8285 pour les administrations de l'Etat. En outre, 60% des apprentis du secteur public sont recrutés dans le versant territorial contre 32% dans le versant de l'Etat et 8% dans le versant hospitalier. Cependant, le rapport recense un certain nombre d'obstacles à l'apprentissage : à la fois les faibles débouchés pour les apprentis et les coûts financiers importants pour les employeurs qui ne bénéficient pas des incitations financières prévues pour les entreprises. Au sein de l'avis budgétaire précité, il était établi qu'en moyenne, un apprenti a un coût 2,3 fois plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 85 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a chargé le CNFPT de développer l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, notamment en recensant les besoins et en contribuant aux frais de formation. Cependant, la sénatrice observe que le CNFPT refuse d'assurer cette mission considérant qu'il ne dispose pas des ressources nécessaires.

Afin de doubler le nombre d'apprentis dans les collectivités, quatre actions concrètes pourraient être mises en œuvre :

- Résoudre les difficultés avec le CNFPT pour mener les actions confiées par le législateur
- Regrouper sur un portail unique les offres d'apprentissage dans la fonction publique, en lien avec les CFA
- Créer une incitation financière pour les employeurs locaux
- Valoriser le rôle du maître d'apprentissage.

• Proposition n°14 : Poursuivre et sécuriser le développement des concours sur titres

La sénatrice rappelle son attachement aux concours sur titres qui permettent d'attester des capacités des candidats sur présentation d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle. Les concours sur titres sont particulièrement importants dans certains secteurs comme la santé (médecins, sages-femmes...). Dans la plupart des cas, le jury analyse d'abord les diplômes des candidats avant de les convoquer en entretien pour évaluer leur connaissance du service public. Ainsi, aucune épreuve écrite n'est nécessaire, ce qui constitue un gage de simplification.

L'article 67 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a précisé le régime juridique des concours sur titres des filières sociale, médico-sociale et médico technique. Cependant, la rapporteur explique que des interrogations persistent sur le périmètre de ces concours et leurs modes d'organisation. Dans ce contexte, il convient de sécuriser les concours sur titres en informant davantage les employeurs territoriaux sur les possibilités offertes et les règles à respecter. À terme, ces concours pourraient être étendus à d'autres secteurs de la fonction publique territoriale, comme par exemple la filière artistique où l'organisation des concours s'avère particulièrement complexe et coûteuse.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2018)



La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié en juin dernier la 28ème édition de son ouvrage *« Les collectivités locales en chiffres »*.

Ce rapport rassemble chaque année les *« informations statistiques essentielles »* sur les collectivités, fournit des données sur les structures, les populations, les finances et les personnels de celles-ci. Il se fonde sur les données disponibles mi -février 2018.

Extraits du rapport

Un chapitre introductif présente les chiffres clés des collectivités locales. Le deuxième chapitre se concentre sur les collectivités territoriales et leur population : 66,4 millions d'habitants en France au 1er janvier 2018, répartis dans 18 régions et collectivités assimilées, 101 départements et 35 357 communes.

Répartition des communes selon leur taille

Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population	Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population
Moins de 200 h.	8 894	25,2 %	1,6 %	Moins de 200 h.	8 894	25,2 %	1,6 %
De 200 à 500 h.	9 823	27,8 %	4,8 %	Moins de 500 h.	18 717	52,9 %	6,4 %
De 500 à 2 000 h.	11 320	32,0 %	16,7 %	Moins de 2 000 h.	30 037	85,0 %	23,1 %
De 2 000 à 5 000 h.	3 153	8,9 %	14,6 %	Moins de 5 000 h.	33 190	93,9 %	37,8 %
De 5 000 à 10 000 h.	1 173	3,3 %	12,2 %	Moins de 10 000 h.	34 363	97,2 %	50,0 %
De 10 000 à 20 000 h.	532	1,5 %	11,0 %	Moins de 20 000 h.	34 895	98,7 %	61,0 %
De 20 000 à 50 000 h.	337	1,0 %	15,5 %	Moins de 50 000 h.	35 232	99,6 %	76,4 %
De 50 000 à 100 000 h.	83	0,2 %	8,3 %	Moins de 100 000 h.	35 315	99,9 %	84,8 %
100 000 h. et plus	42	0,1 %	15,2 %	Toutes tailles confondues	35 357	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, Recensement de la population, population municipale en vigueur en 2018 (millésimée 2015).

Répartition des départements selon leur taille

Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population	Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population
Moins de 300 000 h.	26	26,7 %	7,9 %	Moins de 300 000 h.	26	26,7 %	7,9 %
De 300 000 à 500 000 h.	23	22,8 %	13,1 %	Moins de 500 000 h.	49	48,5 %	21,0 %
De 500 000 à 800 000 h.	25	24,8 %	23,9 %	Moins de 800 000 h.	74	73,3 %	44,9 %
800 000 h. ou plus	27	26,7 %	55,1 %	Toutes tailles confondues	101	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, Recensement de la population, population municipale en vigueur en 2018 (millésimée 2015).

Répartition des régions selon leur taille

Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population	Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population
Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %	Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %
De 2 000 000 à 4 000 000 h.	5	27,8 %	23,7 %	Moins de 4 000 000 h.	11	61,1 %	27,4 %
De 4 000 000 à 6 000 000 h.	4	22,2 %	33,5 %	Moins de 6 000 000 h.	15	83,3 %	60,9 %
6 000 000 h. ou plus	3	16,7 %	39,1 %	Toutes tailles confondues	18	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, Recensement de la population, population municipale en vigueur en 2018 (millésimée 2015).

L'intercommunalité à fiscalité propre au 1er janvier 2018

	Nombre de groupements à fiscalité propre	Nombre de communes regroupées
Métropoles	21	904
Communautés urbaines (CU)	11	523
Communautés d'agglomération (CA)	222	7 443
Communautés de communes (CC)	1 009	26 404
Ensemble des groupements à fiscalité propre	**1 263**	**35 294**
Métropole de Lyon *		59
Ensemble		**35 353**
dont groupements à fiscalité professionnelle unique	*1 061*	*29 667*

Sources : DGCL, Banatic.
** Bien qu'elle soit une collectivité territoriale, la métropole de Lyon est ici prise en compte dans le nombre de communes couvertes par un EPCI à fiscalité propre car elle en exerce les compétences.*

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2018)

Au 1er janvier 2018 ont été créées 37 communes nouvelles, issues de la fusion de 96 communes. Ce chiffre est faible en comparaison de 2016 et 2017, où il y avait eu respectivement 317 et 200 communes nouvelles au 1er janvier.
En termes de population, 33 communes nouvelles comptent moins de 5 000 habitants et 4 ont entre 5 000 et 15 000 habitants. Ainsi, elles sont plus peuplées que la moyenne nationale : 2 355 habitants par commune nouvelle, contre 1 879 pour l'ensemble des communes de 2018.

Au 1er janvier 2018, on compte 1 263 EPCI à fiscalité propre, soit 3 de moins qu'en 2017. Cette faible évolution fait suite à une forte réduction (-39%) du nombre de ces structures au 1er janvier 2017, liée à la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) prévus par la loi NOTRe.
Si le nombre total d'EPCI à fiscalité propre s'est stabilisé, les évolutions sont par contre plus marquées selon la catégorie juridique : 7 métropoles ont vu le jour, issues de la transformation de communautés urbaines (Saint-Étienne, Orléans, Clermont-Ferrand, Tours, Dijon) ou de communautés d'agglomération (Metz, Toulon), ce qui porte le nombre de métropoles à 21 (hors la métropole de Lyon). Dans le même temps, le nombre de communautés urbaines (CU) a diminué, passant de 15 en 2017 à 11 au 1er janvier 2018 : 5 CU sont devenues métropoles et la CA du Grand Poitiers s'est transformée en CU.
Entre janvier 2017 et janvier 2018, la baisse du nombre de syndicats a été de la même ampleur que l'année précédente : - 7,0%. Ils sont désormais 10 585 contre 11378 en janvier 2017. La diminution a été très marquée pour les SIVU (- 9,1%).

Les troisième et quatrième chapitres du rapport portent sur les finances des administrations publiques locales et des collectivités territoriales.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales se sont élevées à 168,6 Md€ et leurs investissements à 45,5Md€.

La situation financière des collectivités locales connaît une certaine amélioration en 2016. En effet, après plusieurs années de ralentissement, les dépenses de fonctionnement baissent en 2016 (-0,1%). C'est surtout le fait des communes, dans la continuité du ralentissement intervenu lors des deux exercices précédents, et en particulier des plus grandes d'entre elles. Les régions ont aussi réduit leurs dépenses de fonctionnement, mais pour elles, il s'agit plutôt d'une rupture par rapport aux années précédentes.

Malgré la baisse des dotations, les recettes de fonctionnement continuent globalement de progresser, bien que modérément (+0,5%). C'est le cas en particulier pour les départements grâce au dynamisme de leurs recettes fiscales. En revanche, les recettes des communes et des régions baissent. L'épargne brute de l'ensemble des collectivités locales se renforce légèrement en 2016 (+4,6%) ; la hausse concerne surtout les départements, après plusieurs années de baisse, tandis que l'épargne brute du secteur communal diminue.

Les investissements diminuent en 2016 pour la troisième année consécutive, mais de façon moins marquée qu'en 2014 et en 2015 (-3,0%, après -7,7% et -8,4%). Cette baisse concerne tous les niveaux de collectivités. Pour les communes, elle est le fait des plus grandes d'entre elles.

Le cinquième chapitre est relatif à la fiscalité locale. Dans le sixième chapitre, sont abordés les concours financiers de l'Etat.

L'enveloppe des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales, au sens de l'article 16 de la loi de programmation, est quasiment stable par rapport à 2017. La participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend en effet plus la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un *« pacte de confiance »*. Ce dernier se traduit par la stabilité des concours financiers et un effort concerté de maîtrise de la dépense, prenant notamment la forme de la contractualisation prévue à l'article 29 de la loi de programmation.

Le montant de la dotation globale de fonctionnement (DGF) est de 26,96 Md€ (montant voté en loi de finances initiale pour 2018). Cette dotation (hors cas spécifique des régions) est stable par rapport à 2017. La DGF est répartie entre communes, groupements de communes et départements. En 2018, les communes et groupements de communes perçoivent 68% du total, soit 18,3 Md€, les départements 32% du total, soit 8,6 Md€.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2018)

Un focus est réalisé au chapitre 7 sur les élus locaux, notamment sur leur profil (âge, genre, catégorie socioprofessionnelle). La part des femmes (40,7%) parmi les élus locaux progresse mais reste loin de la parité pour les fonctions exécutives locales.

L'obligation d'alternance stricte hommes/femmes dans la présentation des listes électorales, qui s'appliquait auparavant aux communes de 3500 habitants et plus, a été étendue aux communes de 1000 habitants et plus par la loi n°2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires. Cette obligation se traduit par des taux de féminisation de 47,8% aux élections régionales et de 48,1% aux élections municipales dans les communes de plus de 1000 habitants. Le taux de féminisation des conseillers départementaux est quant à lui mécaniquement de 50%, et cela est lié à l'obligation de présenter des binômes (hommes, femmes) sur les listes électorales.

Pour les fonctions de président de conseil régional et départemental et de maire, ces taux restent en revanche plus faibles, même s'ils progressent également. Ainsi, après les élections régionales de 2010, seuls 7,7% des présidents de conseils régionaux étaient des femmes; cette proportion atteint maintenant 18,8% après les élections régionales de 2015. Le taux de féminisation des présidents de conseil départemental passe de 6,1% après les élections de 2011 à 8,2% après celles de 2015.

Parmi les maires élus à la suite des dernières élections municipales de 2014, 16,1% sont des femmes. Ce taux de féminisation a lui aussi légèrement progress : il n'était que de 10,9% après les élections de 2001 et de 13,9% après celles de 2008. Le taux de féminisation est le plus important dans les communes de moins de 500 habitants (17,9%) puis diminue ensuite avec la taille de la commune ; il augmente à nouveau pour les communes de 100 000 habitants et plus (14,3%, soit 6 femmes maires sur 42).

Au 1er janvier 2018, près de 63% des maires ont 60 ans ou plus. Leurs adjoints sont en moyenne plus jeunes et au total la proportion de conseillers municipaux de 60 ans ou plus est de 37,3%. Cette proportion est plus faible parmi les conseillers régionaux et territoriaux (27,5%). En revanche, la part des élus de plus de 60 ans est plus élevée parmi les conseillers départementaux (41,2%) et communautaires (55,8%).

Plus de deux maires sur cinq sont retraités, et les agriculteurs restent fortement représentés du fait du nombre élevé des petites communes rurales. Par rapport à leur part dans la population totale, les cadres et professions intermédiaires sont surreprésentés parmi les élus, tandis que les employés et surtout les ouvriers sont sous-représentés.

À l'issue des élections municipales de mars 2014, 60% des maires ont été réélus, soit une proportion équivalente à celle des élections de mars 2008.

Nombre d'élus locaux au 1er janvier 2018 et répartition par âge

Mandats	Effectifs	Répartition par classe d'âge (en %)			
		moins de 40 ans	de 40 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble
Conseillers régionaux et territoriaux	1 922	15,2 %	57,3 %	27,5 %	100,0 %
Dont : présidents	17	0,0 %	70,6 %	29,4 %	100,0 %
Conseillers départementaux	4 031	7,4 %	51,5 %	41,2 %	100,0 %
Dont : présidents	96	0,0 %	43,8 %	56,3 %	100,0 %
Conseillers communautaires	67 159	4,0 %	40,2 %	55,8 %	100,0 %
Dont : présidents	1 255	2,6 %	38,1 %	59,3 %	100,0 %
Conseillers municipaux	503 305	12,2 %	50,5 %	37,3 %	100,0 %
Dont : maires	35 310	2,0 %	35,2 %	62,8 %	100,0 %
1ers adjoints	34 627	3,8 %	42,9 %	53,3 %	100,0 %
2es adjoints	32 624	5,8 %	48,1 %	46,1 %	100,0 %
autres adjoints	49 928	6,4 %	48,6 %	45,0 %	100,0 %
autres conseillers	350 816	15,5 %	53,2 %	31,3 %	100,0 %
Dont : communes de moins de 1 000 habitants	282 320	13,6 %	50,5 %	35,9 %	100,0 %
communes de 1 000 habitants et plus	220 985	10,5 %	50,4 %	39,1 %	100,0 %
Population française de 18 à 99 ans (au 01/01/2018)	*52 388 849*	*33,6 %*	*33,6 %*	*32,8 %*	*100,0 %*

Source : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (répertoire national des élus) ; Insee, estimations de population.
Champ : France métropolitaine + DOM.

Le chapitre 8 est consacré aux effectifs de la fonction publique territoriale (FPT). Sont ainsi évoqués les mouvements de personnel, les rémunérations et les élections professionnelles.

Au 31 décembre 2016, on compte 1 977 200 agents rémunérés sur emploi principal dans la fonction publique territoriale (FPT). Parmi eux, 1 469 300 agents sont titulaires, 356 800 sont contractuels, 91 400 agents bénéficient de contrats aidés et 59 700 relèvent d'autres statuts (assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet).

Entre fin 2015 et fin 2016, les effectifs de la FPT ont diminué de -0,4% (y c. bénéficiaires de contrats aidés), après +0,1% en 2015. Hors contrats aidés, les effectifs diminuent de -0,2%, après une baisse de -0,3% en 2015. À l'inverse, les effectifs de la fonction publique

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2018)

d'État progressent de +1,2% en 2016 (hors emplois aidés) et de +0,4% pour la fonction publique hospitalière. Les effectifs de la FPT diminuent surtout dans les organismes communaux (communes et établissements associés, -1,1%) tandis qu'ils sont encore très dynamiques au sein des EPCI à fiscalité propre (+5,2%). Ces évolutions s'expliquent essentiellement par des mouvements de personnels entre ces deux ensembles : + 8 100 agents en faveur des EPCI à fiscalité propre. Le nombre de fonctionnaires baisse de -0,2% tandis que le nombre de contractuels augmente de +0,2% ; la baisse du nombre de fonctionnaires s'explique par un nombre élevé de départs (68 600, contre 58 600 en 2015).

Les employeurs de la FPT sont nombreux : plus de 46 000, dont 11% ne rémunèrent que des agents sur des emplois secondaires ou des contrats aidés. Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux et les organismes intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs de la FPT et les organismes départementaux près de 20%.

Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (76%) et une faible proportion d'agents de catégorie A (9%). La filière technique et la filière administrative regroupent près de 70% des effectifs territoriaux. La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivité.

Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants : 40% ont 50 ans ou plus, contre seulement 33% dans la fonction publique d'État et 30% dans la fonction publique hospitalière.
Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

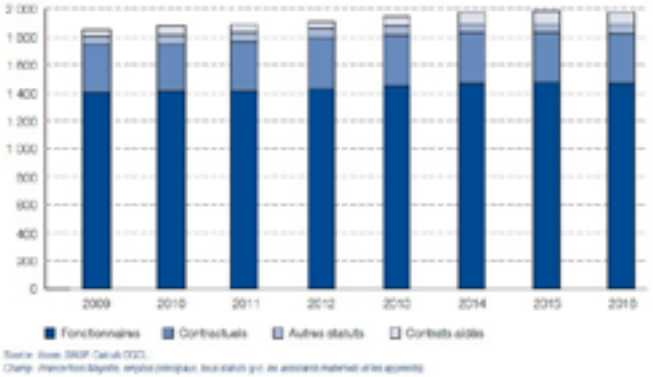
Dans la FPT, plus de trois agents sur cinq sont des femmes, proportion proche de l'ensemble de la fonction publique. Elles sont davantage présentes dans les organismes communaux. La part des femmes dans les trois niveaux hiérarchiques est assez similaire.

Le salaire net moyen dans la FPT est de 1 932 € (hors emplois aidés) en 2016, en progression de +0,4% en un an (en euros constants).

Effectifs dans les trois versants de la fonction publique, par statut
(en milliers)



Effectifs de la fonction publique territoriale par statut depuis 2009
(en milliers)



Répartition des collectivités locales selon le nombre d'emplois au 31 décembre 2016

Taille de la collectivité[a]	Nombre de collectivités[b]	Emplois principaux hors bénéficiaires de contrats aidés		Bénéficiaires de contrats aidés		Effectifs sur emplois secondaires		Total des emplois
		Effectifs	En %	Effectifs	En %	Effectifs	En %	
Aucun agent[c]	5 573	-	-	1 979	2,2	5 934	12,9	7 912
de 1 à 4 agents	10 333	40 102	2,1	6 830	7,5	6 687	14,5	53 619
de 5 à 9 agents	8 141	54 357	2,9	7 801	8,5	2 315	5,0	64 473
de 10 à 19 agents	5 345	72 394	3,8	8 420	9,2	1 960	4,2	82 414
de 20 à 49 agents	4 405	137 348	7,3	12 660	13,7	3 364	7,2	153 372
de 50 à 99 agents	2 197	150 329	8,0	11 386	12,3	3 697	7,9	165 411
de 100 à 249 agents	1 441	218 304	11,6	13 572	15,3	4 177	8,9	236 183
de 250 à 349 agents	315	93 097	4,9	3 650	4,0	1 857	4,0	98 513
de 350 à 999 agents	543	309 593	16,4	10 447	11,4	5 312	11,3	325 552
1 000 agents et plus	709	810 436	43,0	16 516	18,1	11 724	25,0	838 676
Total	**46 139**	**1 885 820**	**100,0**	**91 373**	**100,0**	**46 827**	**100,0**	**2 024 020**

[a] En nombre d'agents sur emplois principaux hors bénéficiaires de contrats aidés.
[b] Collectivités locales employant au moins un agent sur emploi principal, contrat aidé ou emploi secondaire.
[c] Ces collectivités n'ont aucun agent rémunéré sur emploi principal. Elles emploient soit des agents sur emplois secondaires, soit des bénéficiaires de contrats aidés.
Source : Insee, DGCL : Calculs DGCL.
Champ : France hors Mayotte. Tous statuts, y compris les assistants maternels et les apprentis.

Le chapitre 9 reprend des éléments de contexte européen, régional et départemental. La dernière partie du rapport présente les séries longues, données complémentaires sur les collectivités et établissements publics.

LES PARTICULARITÉS DE L'EMPLOI PUBLIC EN OUTRE-MER

Par lettre en date du 6 mars 2018, M. le Premier Ministre a confié à M. Olivier SERVA, député de Guadeloupe, une mission relative à la diversification et à la valorisation de la carrière des agents publics ultramarins.

M. SERVA était chargé d'analyser d'une part, les conditions permettant d'améliorer les déroulements de carrière des fonctionnaires ultramarins servant outre-mer et, d'autre part, d'étudier les causes qui restreignent l'attractivité pour les fonctionnaires de certains territoires, notamment sur les postes d'encadrement ou à forte technicité.

La mission portait aussi sur l'examen de la façon dont sont mises en œuvre les dispositions législatives et réglementaires relatives à la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour les affectations des fonctionnaires ultramarins dans leur territoire d'origine.

La Fonction Publique outre-mer, en principe régie par le droit national, fait l'objet d'un certain nombre de dispositions particulières :
- les congés bonifiés
- les indemnités spécifiques comme celles d'éloignement, d'installation, les allocations pour la diversité
- la sur-rémunération

- Pour encourager l'accès des ultramarins à la Fonction publique, 2 circulaires ont été publiées le 23 juillet 2010. La première, relative à la mise en œuvre des mesures transversales retenues par le Conseil interministériel de l'outre-mer pour favoriser l'émergence d'une fonction publique plus représentative du bassin de vie qu'elle administre, évoque les moyens de favoriser l'accès des ultramarins aux postes d'encadrement de la FP.
La seconde concerne les modalités de participation des ultramarins aux concours de la fonction publique.

- La loi déontologie du 20 avril 2016 a prévu une amélioration de la situation des fonctionnaires détenant un centre d'intérêts matériels et moraux (CIMM) en prévoyant pour certains corps, après décret pris en Conseil d'Etat, une priorité légale de mutation au même titre que les autres priorités de mutation (fonctionnaires séparés de leurs conjoints, situation de handicap et fonction exercé dans un quartier urbain difficile) et la possibilité de fixer des priorités subsidiaires sur les tableaux de demandes de mutation prenant en compte la justification d'un CIMM

Le centre des intérêts matériels et moraux s'apprécie en fonction d'un faisceau d'indices concordants, parmi lesquels figurent le lieu de naissance, le lieu de résidence des parents ou des ascendants proches, la propriété ou la location de biens immobiliers dans le département d'outre-mer considéré, le lieu d'inscription sur les listes électorales, les affectations professionnelles précédentes, les voyages effectués dans le département...

- La loi égalité réelle en Outre-mer du 28 février 2017 a reconnu la notion de CIMM, a modifié le statut général des fonctionnaires polynésiens en prévoyant des dispositions favorables à la promotion interne soit par voie de concours, soit après inscription sur liste d'aptitude. L'article 88 de cette loi prévoit également, dans le cadre d'une expérimentation, la mutualisation d'actions de formation entre les trois Fonctions publiques avec la possibilité de conclure un plan de formation mutualisé dans des domaines d'intérêt commun.

Dans une circulaire conjointe de la ministre de la Fonction publique et de la ministre des Outremer, datée du 9 mars 2017, il est demandé aux administrations de la Fonction publique de l'État une application rapide et transparente de ces nouvelles dispositions.

LES PROBLEMATIQUES DES CARRIERES DES AGENTS PUBLICS ULTRA-MARINS

L'outre-Mer est caractérisée par trois éléments importants qui impactent les missions des collectivités territoriales :

- Une certaine fragilité géographique liée par des événements naturels réguliers
- Une fragilité financière et économique avec une part de masse salariale largement supérieure à la moyenne nationale
- Une fragilité sociale avec un taux de chômage supérieur au niveau national et un phénomène important d'illettrisme.

Selon le dernier rapport de la Cour des Comptes sur les finances publiques locales d'octobre 2017, *«le poids élevé des charges de personnel dans les collectivités d'outre-mer résulte de la combinaison de deux facteurs: la majoration de traitement des fonctionnaires et les sureffectifs.»*

En ce qui concerne les majorations de traitement, elles sont justifiées par le différentiel du coût de la vie avec la métropole, les sujétions particulières telles que

LES PARTICULARITÉS DE L'EMPLOI PUBLIC EN OUTRE-MER

l'éloignement de la famille et l'attractivité des postes outre-mer.

Une surreprésentation de l'emploi d'agents contractuels, pour lutter contre le chômage, est aussi constatée. La sur-rémunération ne s'appliquant pas aux contractuels, certaines collectivités, dans un contexte de nécessaire maîtrise de leur masse salariale, font le choix de ne plus nommer de titulaires sur des emplois permanents.

De manière ciblée, les contrats aidés expliquent pour moitié le surpoids de la masse salariale des communes réunionnaises par rapport aux communes de métropole.

La Cour des comptes propose de réduire les charges de personnel en réduisant les effectifs et en agissant sur les conditions de majoration de traitement.

S'agissant des déroulements de carrière des fonctionnaires ultramarins servant outre-mer, le Centre de Gestion de la Martinique n'observe pas de difficultés particulières de recrutement dans ses collectivités compte-tenu de l'attractivité du régime indemnitaire notamment sur les postes d'encadrement.
Ainsi, le taux de mobilité en Martinique est moins élevé que celui du continent.

En Guyane, le ressenti est différent : les collectivités sont confrontées à des difficultés majeures en matière de recrutement pour les postes d'encadrement ou à forte technicité. Une grande part des jeunes qui poursuivent leurs études supérieures en France hexagonale, ne reviennent pas dans les DOM mais recherchent un poste en Métropole.

Trois autres problématiques sont soulevées :

- L'employabilité des jeunes qui doit devenir un objectif majeur, dans des territoires où le taux de chômage est très largement supérieur à celui observé en Métropole et où les dispositifs de formation sont peu nombreux
- Le vieillissement important des agents publics : en Guyane, Martinique et à la Réunion, la part des plus de 50 ans représente environ 50% des effectifs totaux
- La question des modes de gestion des services publics : les collectivités n'ont pas encore toujours bien défini ce qu'elles souhaitent ou doivent conserver en régie, ce qui peut être mutualisé ou externalisé.

La FNCDG et les Centres de Gestion ultra-marins s'étaient prononcés en faveur de plusieurs axes d'action au regard de ces difficultés :

- Permettre de monter en compétence localement: il est important de diversifier et d'accroître l'offre de formation supérieure. Le développement d'une politique de formation de qualité identique à celle proposée en métropole doit être favorisé. La formation permet d'acquérir et de développer des compétences mais aussi d'échanger, de créer des liens et de constituer un futur réseau professionnel.

- Développer l'alternance et l'apprentissage et prendre des dispositions spécifiques pour favoriser l'accès de ces agents et des emplois aidés aux concours de la FP

Actuellement, seul le contrat d'apprentissage est ouvert aux employeurs publics. Parallèlement, de nombreux cursus scolaires ne sont ouverts dans les établissements qu'au titre du contrat de professionnalisation. Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent proposer aux jeunes qu'ils avaient accueillis en contrat d'apprentissage de poursuivre leur parcours de formation en alternance.

Cette situation, regrettée par un certain nombre de collectivités territoriales et d'établissements désireux de s'impliquer dans la professionnalisation des jeunes, est plus directement dommageable pour ces derniers qui pourraient trouver au sein des collectivités des conditions favorables à la poursuite d'un parcours de formation commencé en apprentissage. Aussi, le champ d'application des contrats de professionnalisation pourrait être étendu au secteur public et en particulier aux collectivités et établissements publics territoriaux.

- Favoriser les reconversions professionnelles

En relation avec la mobilisation du CPF, un « ***Bilan de carrière*** », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique. Les Centres de Gestion seraient des Centres de ressources pour l'accompagnement des carrières professionnelles, dans l'esprit de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

- Réfléchir à l'organisation de concours nationaux pour la FPE avec une affectation locale

- Assouplir les dispositifs de promotion interne pour tenir compte des particularités ou contraintes de gestion locales mais tout en respectant la liberté de gestion des

LES PARTICULARITÉS DE L'EMPLOI PUBLIC EN OUTRE-MER

employeurs publics territoriaux et le principe d'égalité de traitement entre les agents publics.

LE RAPPORT D'OLIVIER SERVA, DEPUTE DE LA GUADELOUPE (JUILLET 2018)



@AssembléeNationale

M. Olivier SERVA, dans son rapport de juillet 2018, formule 20 propositions pour améliorer les mobilités et les carrières des fonctionnaires Outre-Mer.

Dans son rapport, le Député rappelle que les objectifs de cette mission répondaient à la nécessité de faire revenir sur leur territoire d'origine les *« forces vives »*: ces cadres, jeunes diplômés ou plus expérimentés qui sont plus que jamais indispensables au développement équilibré de ces espaces.
A l'exception de la Guyane et de Mayotte, les territoires ultramarins sont entrés depuis dix ans dans une situation de transition démographique : à une prévalence des populations jeunes se substitue progressivement une population vieillissante.
La part des populations de plus de 60 ans va doubler d'ici 2030 pour dépasser les 30% aux Antilles et atteindre 24% à la Réunion, la prévision pour l'hexagone se situant à 29%. La part des âgés de plus de 60 ans rapportée aux individus d'âge actif serait en 2030 de 20 points supérieurs à celle de l'Hexagone. Cette situation découle notamment de la combinaison des départs massifs des jeunes au moment des études et du retour des retraités depuis l'Hexagone.
Cette perspective est porteuse de problématiques et d'enjeux économiques et sociaux considérables : faiblesse des revenus moyens des retraités, hébergements pour personnes âgées, dépendance et accessibilité, santé...

Durant trois mois, la mission a conduit plus d'une centaine d'entretiens avec un nombre important d'acteurs concernés, administrations, syndicats, associations, secteur privé, tant en France hexagonale que dans les collectivités d'Outre-mer (COM).

Ce diagnostic l'a conduit à formuler 20 propositions très concrètes, de périmètre circonscrit et pouvant de ce fait être mises en œuvre à très court terme et dans un cadre budgétaire à coûts constants.

Recommandation n°1 : Renforcer à terme le vivier des cadres administratifs ultramarins par la création dans chaque COM d'une filière post-bac d' *« engagement service public »* préparant la candidature aux classes préparatoires intégrées des grandes écoles du service public

Recommandation n°2 : Expertiser la possibilité d'ajouter un 25ème critère de discrimination que serait le fait d'être ultramarin

Recommandation n°3 : Utiliser le CIMM déclaratif pour constituer une CVthèque de hauts potentiels Ultramarins

Recommandation n°4 : Renforcer les dispositifs de promotion par concours interne des fonctionnaires ultra-marins ; concevoir un dispositif de préparation aux concours internes qui inclut davantage de recours à la visio-conférence, complété par des sessions en présentiel ; systématiser le recours à la visioconférence pour l'organisation des oraux d'admission des concours de la fonction publique ; maintenir la majoration de traitement des fonctionnaires reçus dans une école de service public et justifiant de charges de famille dans leurs territoires d'origine

Recommandation n°5 : Construire un dispositif de CIMM déclaratif et contrôlé à points, uniformisé pour toute la fonction publique relevant de l'Etat et ouvrant des perspectives de retour sur le territoire d'origine sous cinq ans

Recommandation n°6 : En cas de concurrence entre deux candidats présentant un profil similaire et une priorité locale d'affectation différente, le CIMM outre-mer doit être pris en compte de manière prioritaire

Recommandation n°7 : Instaurer la possibilité de contrats de pré-embauche avant formation ou en alternance garantissant l'emploi au retour

Recommandation n°8 : Garantir une meilleure information des ultramarins pour les postes en Outre-mer via une publication exhaustive des postes et un dispositif d'alerte *« push »* des candidats potentiels

Recommandation n°9 : Introduire de la flexibilité pour faciliter les permutations et unifier les conditions financières accompagnant les mutations d'une COM à l'autre

Recommandation n°10 : Renforcer l'adéquation des candidats aux postes de responsabilité en Outre-mer;

Les particularités de l'emploi public en Outre-Mer

valoriser davantage la connaissance des langues et cultures régionales comme critères de recrutement pour les postes qui le justifient ; subordonner les nominations des catégories A+ à une audition par un jury interministériel sous présidence du Ministre des Outre-Mer

Recommandation n°11 : Relancer des dispositifs de recrutement permettant des affectations locales fléchées
• Concours nationaux d'affectation locale en les dotant d'une grille hiérarchique complète
• Affectations prioritaires en sortie des IRA

Recommandation n°12 : Permettre le déroulement de carrières territoriales dans le cadre d'une GPEC élargie de la fonction publique avec une mobilité temporaire en métropole quadriennale

Recommandation n°13 : Etendre l'attribution des sur-rémunérations et des prises en charge connexes aux fonctionnaires stagiaires et aux contractuels et ouvrir la possibilité d'une majoration pour les postes moins attractifs

Recommandation n°14 : Abandonner le versement des indemnités compensatrices de l'éloignement ; réviser les indemnités financières et prises en charges connexes au regard de leur pertinence

Recommandation n°15 : Créer les conditions d'un accueil matériel et d'accompagnement attractives, facilitantes et rassurantes pour les fonctionnaires nommés Outre-mer

Recommandation n°16 : Améliorer les conditions matérielles de travail en Outre-mer

Recommandation n°17 : Développer l'équipement en nouvelles technologies

Recommandation n°18 : Proposer des affectations d'un an renouvelable dans les territoires les moins attractifs

Recommandation n°19 : Garantir les conditions de carrière au retour des affectations Outre-mer ; faire évoluer la cotation des postes en Outre-mer pour les faire correspondre à la réalité des difficultés des postes

Recommandation n°20 : Mettre en place des structures d'emploi flexibles permettant la conduite interdisciplinaire et multi-acteurs de projet de développement en élargissant les contrats de mission à la fonction publique.

Le Député SERVA a présenté les conclusions de son rapport au Premier ministre le 20 septembre 2019, en présence de Mme Annick GIRARDIN, ministre des Outre-mer, et de M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Au terme de cette réunion, le Premier ministre a indiqué l'intention du Gouvernement de s'engager dans la mise en œuvre des propositions du rapport autour de trois axes prioritaires :
– favoriser l'accès des ultramarins à la fonction publique en levant les freins et les obstacles liés à l'éloignement des territoires
– mieux promouvoir le déroulement des carrières des agents publics originaires des outre-mer
– renforcer, par des moyens adaptés, l'attractivité de l'emploi public outre-mer.

Ainsi, devrait notamment être encouragé le développement de la visioconférence et du télé-enseignement pour la préparation des concours internes de la fonction publique afin d'encourager l'émergence des candidatures de fonctionnaires outre-mer.
Est proposée l'organisation de concours nationaux à affectation locale.

Un bilan approfondi de l'article 85 de la loi Egalité réelle outre-mer du 28 février 2017 s'agissant de la prise en compte par chaque ministère du critère lié au ***« centre des intérêts matériels et moraux »*** dans les décisions d'affectation sera réalisé avant le 31 mars 2019.

Un comité de pilotage chargé de suivre l'avancée des travaux et auquel sera associé Olivier SERVA sera mis en place dès octobre 2018.
Dans le cadre du portail des offres d'emplois commun aux trois versants de la fonction publique qui sera déployé en 2019, une plus grande visibilité aux postes vacants en outre-mer sera possible grâce à un outil de recherche spécifique.

Pour renforcer l'attractivité de l'emploi public outre-mer, des structures d'emploi plus flexibles répondant aux enjeux propres des territoires et aux exigences d'une action publique ***« en mode projet »*** seraient à développer au travers des contrats de mission ou de projet en outre-mer.

Pourrait être expérimentées des affectations à durée limitée (d'un à deux ans, renouvelables) dans les postes insuffisamment attractifs, assorties de garanties sur la suite du déroulement de carrière des candidats.

Dominique Bussereau, Président de l'ADF



Question 1 : Quels sont pour les Départements les principaux enjeux de la gestion des ressources humaines ?

L'Assemblée des Départements de France (ADF) a rappelé au Secrétaire d'Etat à la fonction publique son attachement à une construction statutaire territoriale qui a su montrer sa solidité, son originalité et son caractère évolutif depuis les débuts de la décentralisation.

Aussi, pour les Départements, l'enjeu de la qualité de cette gestion de la ressource humaine au service d'une action publique locale de proximité doit pouvoir s'inscrire dans un cadre statutaire souple.

Les employeurs départementaux gèrent directement l'emploi et la carrière de plus de 300 000 agents et en assurent pleinement la responsabilité.

Aussi, pour assurer au mieux des missions de solidarité sociale et territoriale qui requièrent beaucoup d'expertise et de proximité, il est donc légitime que les élus départementaux disposent d'une plus grande autonomie de gestion notamment, en matière de recrutement de nouveaux profils ou de reconnaissance du talent ou du dévouement.

Par ailleurs, l'ADF considère que dans un environnement local en pleine mutation, les Départements revendiquent une plus large autonomie qui leur permette de proposer à leurs agents des déroulements de carrières plus attractifs, favorisant la mobilité professionnelle, les reconversions pour développer l'usage du numérique et l'adaptabilité au changement.

Le dernier enjeu pour les Départements est la maîtrise des dépenses de personnel pour dégager de nouvelles capacités d'investissement.

A cet égard, l'ADF a approuvé la récente initiative du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale de créer une coordination des élus locaux. Il s'agit de peser d'avantage sur des négociations nationales ou des décisions gouvernementales qui souvent leur échappent et ont pour effet d'annihiler leurs efforts de gestion.

Question 2 : Quel est votre regard sur la contractualisation entre l'Etat et les grandes collectivités locales ?

La position de l'ADF a consisté à s'opposer à cette contractualisation tout en laissant ses membres libres de prendre leur décision en fonction de spécificités ou de contraintes locales.

La conduite des récentes négociations avec l'Etat sur les allocations individuelles de solidarité (AIS) ont confirmé la conviction initiale de l'ADF. L'absence de marges de manœuvre des Départements ou le refus de l'Etat de modifier les critères de modulation dans l'application de la contractualisation mais aussi l'intransigeance de certains services préfectoraux en sont de parfaites illustrations. Le respect du 1,2% en 2018 et, à plus long terme, exige que le périmètre des dépenses prises en compte quant à leur objectif et leur comptabilisation soit discuté.

L'ADF considère que les Départements sont frappés d'une double peine puisque les efforts de rigueur financière qu'ils consentent depuis 2014 ne sont pas pris en compte.

DOMINIQUE BUSSEREAU, PRÉSIDENT DE L'ADF

La contractualisation avec l'Etat a troublé les élus locaux puisqu'au 30 juin dernier, un peu plus de la moitié de la masse financière considérée avait fait l'objet d'une contractualisation.

Question 3 : Quelle est votre approche des rapprochements entre Départements ou entre Départements et métropoles ?

L'ADF a organisé en mai dernier une matinée sur le thème de l'innovation territoriale associant des Exécutifs départementaux et des universitaires. Cette rencontre a montré que les Départements étaient au cœur des mutations territoriales lorsqu'ils prenaient l'initiative de proposer des projets de fusion comme les Hauts-de-Seine et les Yvelines ou le Haut-Rhin et le Bas-Rhin ou de conduire des projets de mutualisation entre la Mayenne, le Maine-et-Loire et la Sarthe ou d'organiser des coopérations asymétriques entre Départements normands, sur un périmètre régional et extra-régional.

Les Départements veulent aussi pleinement jouer le rôle au cœur de l'organisation territoriale notamment dans le cadre des expérimentations lorsqu'ils envisagent des contractualisations pour porter avec les métropoles des projets structurants comme la rénovation du *« Parc des Expositions »* métropolitain de Bordeaux que le Département de la Gironde finance à hauteur de 5M€ par an ; et mettre en place des services de proximité ou participer à des initiatives de guichets uniques comme à Nantes.

Le modèle lyonnais n'est pas forcément transposable à toutes les situations car il suppose un accord politique parfait entre les collectivités, la convergence d'intérêts partagés et une plus grande satisfaction de l'intérêt général.

L'ADF considère que la recherche de l'efficacité de l'action publique locale grâce au principe de subsidiarité l'emporte sur les réformes de structures et rejette toute idée de concurrence. Aussi, les Départements doivent continuer à s'affirmer dans leur cœur de métier qu'est la cohésion sociale et la solidarité territoriale auprès du bloc communal.

Question 4 : Que pensez-vous de l'évolution des centres départementaux de gestion ?

Les Départements se sentent proches des centres de gestion et ont souvent témoigné de leur utilité ainsi que de leur expertise en matière de gestion statutaire.

Aujourd'hui, dans un souci de bonne gestion des ressources humaines, les Départements, bien que non affiliés, sont de plus en plus nombreux à recourir au socle de prestations facultatives dans les domaines de la gestion des agents temporaires, de l'organisation des examens ou des concours de l'organisation des comités médicaux, du conseil statutaire en matière de retraite ou de la médiation préalable obligatoire.

L'ADF a défendu aussi bien auprès de Gérald Darmanin que d'Olivier Dussopt le rôle irremplaçable des centres de gestion en matière de modernisation de la fonction publique territoriale et de garants de la sécurité juridique et d'équité dans la mise en œuvre des procédures de gestion des agents territoriaux.

L'ADF et la FNCDG entretiennent d'excellentes relations et signeront, en novembre prochain, lors du Congrès des Maires de France, un accord-cadre pour améliorer leur connaissance de l'emploi local, développer une gestion optimale des ressources humaines, accompagner les démarches de mutualisation et promouvoir les valeurs de la fonction publique territoriale.

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Dans un contexte de mutualisation, de renforcement de l'intercommunalité et de contraction des budgets locaux, les collectivités ont dû faire face à des mutations en matière de transferts de compétences qui induisent une refonte des politiques de recrutement et de mobilité du personnel.

En effet, le recrutement et la mobilité des agents s'inscrivent comme des leviers pour les collectivités dans un double objectif de prospective et d'anticipation de ces changements, et plus largement, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences.

A l'heure où, après une baisse pendant plusieurs années des dotations aux collectivités et la mise en place de contrats de confiance financiers, la maîtrise des effectifs devient incontournable, deux études publiées récemment font état d'une gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux.

Tout d'abord, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin 2018 la **7ème édition du panorama de l'emploi territorial.**
Cette étude permet de mesurer l'évolution de l'emploi territorial, alimente ou est complémentaire d'autres publications comme celles élaborées par l'AMF ou le CNFPT.

Au travers de cet outil, les Centres de Gestion ont développé leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Cette 7ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension...

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :
- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes
- Les données issues des bourses de l'Emploi des CDG: évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...
- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT
- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

Figurent également des données sur les recrutements réalisés dans un contexte de réorganisation territoriale et de maîtrise des masses salariales.

Si le Panorama de l'emploi territorial est un outil d'observation reconnu, il constitue également une étude prospective permettant d'anticiper les problématiques de ressources humaines comme celle des départs en retraite à l'horizon des 15 prochaines années, ou, prochainement, de mesurer les conséquences des décisions du retour à la semaine de 4 jours s'agissant des rythmes scolaires.

En octobre, a été diffusée la **quatrième édition de baromètre HoRHizons**.
En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette quatrième étude annuelle, lancée depuis 2017 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des collectivités et EPCI.



L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

7EME EDITION DU PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL - JUIN 2018



La 7ème édition du panorama de l'emploi public territorial a été publiée conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG en juin dernier.

Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données alimentant le bilan social et se positionnent depuis quelques années comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial. Ceci, en complémentarité avec le CNFPT.

Méthodologie

Le panorama de l'emploi territorial a été réalisé en s'appuyant sur les données les plus récentes disponibles (années 2015 et 2016).
L'analyse transversale de l'emploi territorial a nécessité le croisement de plusieurs sources de la DGAFP, de la DGCL, de l'INSEE, du CNFPT, de la CNRACL, de l'IRCANTEC et les données des Centres de gestion traitées par l'ANDCDG.

1. Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2015, la Fonction publique emploie plus de 5,451 millions d'agents publics. Le versant territorial représente 1 889 310 agents, soit près de 35% de l'ensemble des agents publics.

Répartition des agents territoriaux par type de collectivités

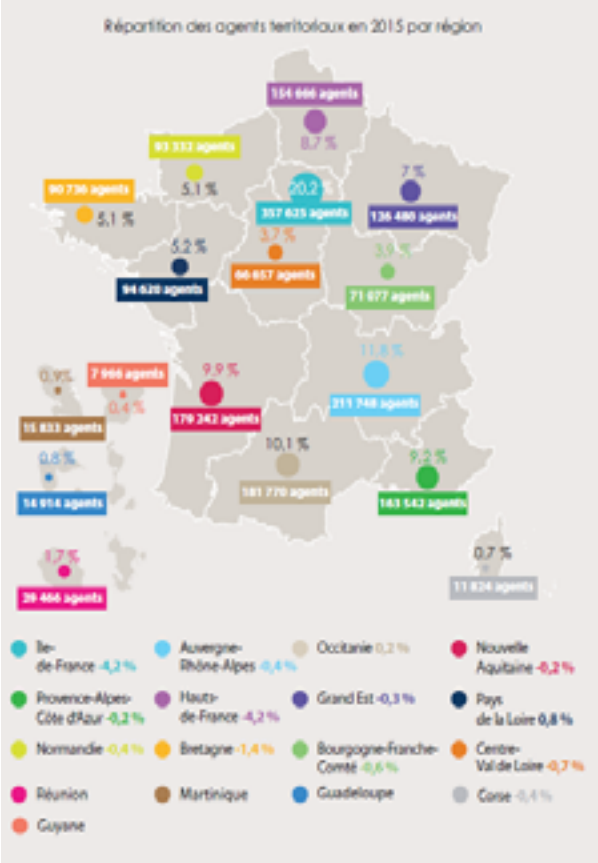
	2014	2015	Part en 2015
Communes	1 034 795	1 021 856 *(-1,3 %)*	54,1 %
Départements	295 337	300 376 *(+1,7 %)*	15,9 %
Régions	81 476	91 885 *(+0,5 %)*	4,3 %
Total collectivités territoriales	1 411 608	1 414 117 *(-0,5 %)*	74,3 %
Établissements communaux	133 317	130 825 *(-1,9 %)*	6,9 %
Établissements intercommunaux	274 090	279 137 *(+1,8%)*	14,8 %
Établissements départementaux	67 254	67 027 *(-0,3 %)*	3,5 %
Autres EPA locaux	8 386	8 204 *(-2,2 %)*	0,4 %
Totalité	1 894 655	1 889 310 ***(-0,3 %)***	100 %

La typologie des effectifs de la fonction publique territoriale évolue peu dans le temps

- une majorité de femmes (60 %)
- une proportion importante d'agents de catégorie C (75%, alors que la catégorie B représente 15%, et la catégorie A, 10%)
- Près de 8 agents sur 10 sont répartis dans trois filières: la filière technique (46%), la filière administrative (23%) et la filière *« sanitaire et sociale »* (14,4%).

Au regard des évolutions institutionnelles, il semblait intéressant de se pencher sur la répartition géographique des agents territoriaux selon les nouvelles grandes régions.
La région Île-de-France arrive en tête avec 20% de l'effectif national territorial.
Elle est suivie par les régions Auvergne-Rhône-Alpes (12%) et Occitanie (10%), la Nouvelle-Aquitaine (10%).
Les Hauts-de-France et la Provence-Alpes-Côte d'Azur pèsent chacune 9%.

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL



Le taux d'administration moyen est de 28,3 agents pour 1000 habitants. La Martinique a le taux d'administration le plus fort, le Grand Est le plus faible.

Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale diminuent pour la première fois en 2015 (-0,3%).

L'évolution est différente selon le type de collectivités :
- Seuls les régions, les départements et les établissements intercommunaux ont connu, entre 2014 et 2015, une hausse de leurs effectifs, respectivement de 0,5%, 1,7% et 1,8%.
- La baisse des effectifs concerne tout particulièrement les communes (-1,3%) et les établissements communaux (-1,9%).

Cette évolution est une conséquence de la mise en place de plusieurs politiques de réduction budgétaire visant en particulier les collectivités locales et des mouvements de mutualisations et de fusions (réduction du nombre de communes en 2015 d'environ 2%).

2. Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion et les tendances de recrutement

En 2016, 61 408 offres d'emploi ont été publiées, contre 56 333 en 2015.

Cette croissance peut sembler contradictoire avec la baisse des effectifs, mais elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs :
- Un taux de publicité des offres plus important sur les métiers en tension
- Une augmentation de la diffusion d'offres temporaires (19% en 2016 contre 15% en 2015)
- Une forte augmentation du nombre de départs en retraite en 2016 (+12%)
- L'évolution des métiers et des compétences qui poussent les collectivités à une recherche croissante d'emplois qualifiés.



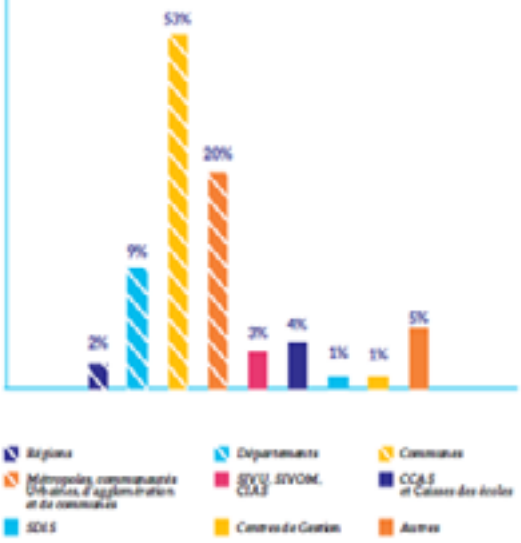
Le dynamisme des recrutements est très variable selon les types de collectivités ou d'établissements et selon les régions.

Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi (53%).
Le dynamisme intercommunal se confirme puisqu'en 2016, les EPCI sont à l'initiative de près de 20% des offres.
Les départements pèsent seulement 9% des offres d'emploi diffusées en 2016, alors qu'ils sont les 3èmes employeurs territoriaux. Les CCAS, les SDIS, les CDG et autres structures territoriales représentent 11% des offres d'emploi.

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Les offres d'emploi diffusées par les employeurs territoriaux

Répartition des offres d'emploi par type de collectivités en %



Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANDCDG (7e édition)

41% des offres concernant des emplois permanents de catégorie C, la catégorie A étant surreprésentée avec 33% des offres.
1/3 des offres d'emploi permanent visent la filière administrative.

Il existe une grande disparité dans la répartition des offres d'emploi à l'échelle des régions. Première région en termes d'offres d'emploi diffusées, la région Ile-de-France dépasse en 2016 la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 19% des offres contre 17,4%
La région des Hauts-de-France confirme sa 3e place avec 10,7% des offres. Les régions Grand-est et Pays-de-la-Loire marquent une progression et atteignent respectivement 8% et 7,7% des offres.

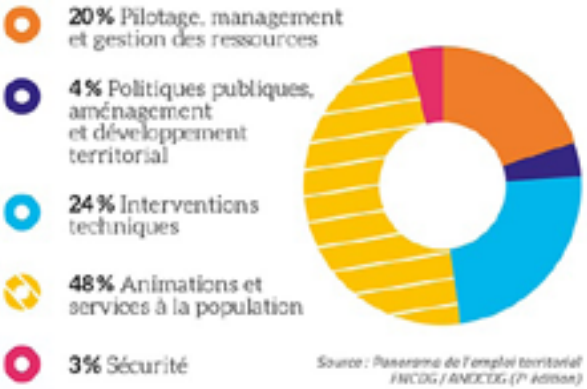
En moyenne, ¼ des déclarations sont des déclarations de création d'emploi.

Les recrutements s'opèrent principalement dans les secteurs suivants :
- Eau et assainissement
- Affaires générales
- Propreté et déchets
- Education et animation
- Développement territorial
- Urbanisme et aménagement
- Social.

Parmi les dix métiers qui ont recruté le plus en 2016, cinq d'entre eux sont directement liés au scolaire : enseignant artistique, animateur enfance jeunesse, animateur éducatif accompagnement périscolaire, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant éducatif petite enfance.

Les métiers qui recrutent le plus

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2016



Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANDCDG (7e édition)

Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national

		Poids en 2016	Poids en 2015
1.	Chargé de propreté des locaux	15 %	15 %
2.	Animateur enfance jeunesse	13 %	13 %
3.	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	10 %	9 %
4.	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 %	9 %
5.	Enseignant artistique	9 %	9 %
6.	Assistant de gestion administrative	8 %	9 %
7.	Agent de restauration	5 %	5 %
8.	Travailleur social	3 %	2 %
9.	Assistant éducatif petite enfance	3 %	4 %
10.	Agent de service polyvalent en milieu rural	3 %	5 %

* Données issues des retours de 88 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi.

Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANDCDG (7e édition)

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

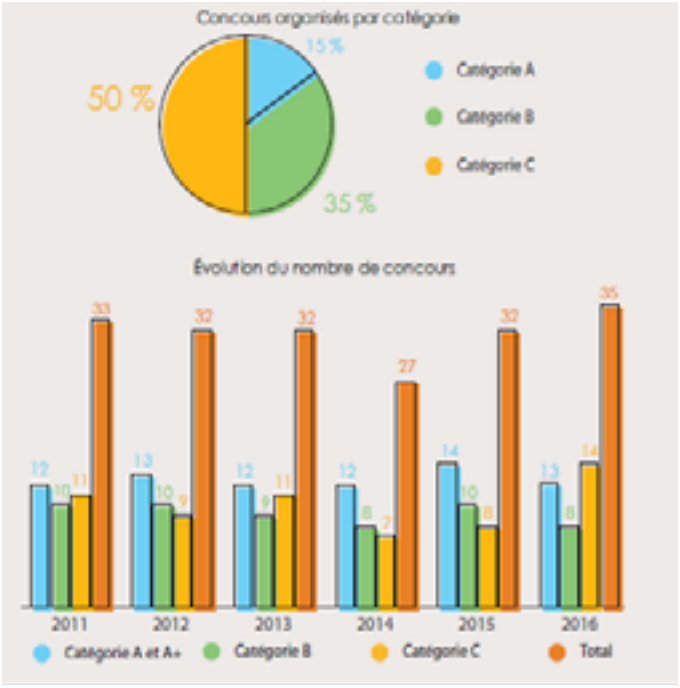
	Le top 10 des métiers en tension au niveau national
1	Secrétaire de mairie
2	Médecin
3	Infirmier
4	Policier municipal
5	Assistant de gestion financière-budgétaire-comptable
6	Responsable de service technique
7	Travailleur social
8	Enseignant artistique
9	Animateur enfance-jeunesse
10	Aide-soignant

De manière récurrente, les métiers en tension concernent surtout les domaines de la santé et de l'enfance. Le métier de «*secrétaire de mairie*» est considéré comme étant en tension depuis 2012.
Trois des métiers en tension, «*Travailleur social*», «*enseignant artistique*» et «*Animateur enfance-jeunesse*», sont également parmi les métiers qui recrutent le plus en 2016.
Pour certains de ces métiers, les collectivités rencontrent des difficultés à recruter du fait de la forte concurrence avec le marché de l'emploi privé qui offre généralement des revenus plus intéressants que le marché de l'emploi public.

3. Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

Au cours de l'année 2016, les Centres de Gestion et le CNFPT ont organisé 35 types de concours, toutes catégories confondues (13 en catégorie A et A+, 8 en catégorie B et 14 en catégorie C).
Le nombre de types de concours organisés est stable depuis 2011.

Chiffres clefs
- Nombre de concours : 221
- Nombre de concours différents : 35
- Nombre de postes ouverts : 18 359
- Taux de réussite aux concours territoriaux : 15,2 %
- Nombre de types d'examens professionnels : 27
- Taux de réussite aux examens professionnels : 60%



Le nombre de postes ouverts a diminué de 14,3% entre 2015 et 2016.
La diminution du nombre de postes ouverts entraîne une baisse des lauréats de 12,4 % entre 2015 et 2016.

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



L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Concours representant plus de 50 % des postes ouverts en 2016

	Postes ouverts	Part
Attaché territorial	2 862	15,6 %
Technicien	2 283	12,4 %
Adjoint technique 1re classe	2 186	11,9 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	994	5,4 %
Adjoint administratif 1re classe	981	5,3 %
Sous-total	9 306	50,6 %
Nombre de postes ouverts en 2016	18 359	100 %

4. Les données retraite

Chiffres clefs :
- Nombre d'agents partis en retraite : 42 107
- 2,4 % des agents de la FPT sont partis à la retraite en 2016
- Age moyen de départ à la retraite : 62 ans et 3 mois
- 11% des départs en retraite des fonctionnaires ont pour motif une invalidité

Depuis 2010, le nombre de départs à la retraite a augmenté de 16%.
Les effets sur le marché du travail devraient se poursuivre jusqu'en 2030.
L'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 9 mois pour les agents titulaires contre 62 ans et 9 mois pour les agents contractuels.

L'âge de départ à la retraite a augmenté de 11 mois pour les contractuels et de 3 ans et 2 mois pour les fonctionnaires depuis 2011.

À l'horizon 2030, les départs en retraite concerneraient 628 208 agents de la FPT. Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourra entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

Les cadres d'emplois pour lesquels les départs à la retraite devraient s'accélérer jusqu'en 2030 : adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, agent social, ingénieur, attaché, agent de police municipale.
Les cadres d'emplois d'agent social et de gardien de police municipale étaient déjà en tension en 2016.

Âge de départ à la retraite

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Titulaires	58 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois	61 ans	61 ans et 1 mois	61 ans et 9 mois
Contractuels	61 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois	62 ans et 1 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois	62 ans et 9 mois

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

BAROMETRE HORHIZONS - OCTOBRE 2018



Cette quatrième étude réalisée par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale (l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France) a été diffusée à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 9 octobre 2018.

HoRHizons 2018 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le CSA entre le 31 mai et le 22 juin 2018 auprès d'un échantillon de 806 collectivités et établissements publics territoriaux (9 régions, 30 départements, 598 communes, 22 communautés d'agglomération, 145 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 1 métropole).

1.L'évolution de la masse salariale

Les dépenses de personnel continuent de stagner en 2018 pour la moitié des répondants (50%, moins 3 points par rapport à 2016).

Cependant, on constate une croissance plus marquée des dépenses de personnel cette année pour certains types de collectivités ou d'établissements. En effet, 40% des répondants indiquent que ces dépenses sont en augmentation (contre 34% en 2016). Cela concerne principalement les communautés de communes (65%) et les régions (58%) qui sont les deux niveaux les plus impactés par les transferts de personnel et les réorganisations de service.

La réduction des dépenses de personnel concerne quant à elle 9% des répondants contre 12% en 2017, et majoritairement les communes.

Comme en 2017, les nouvelles mesures statutaires (47%) et la mise en œuvre de la réforme territoriale (42%) constituent les principales explications de l'évolution des dépenses. Cependant, elles le sont dans une proportion moindre que l'année dernière en raison de la mise en place progressive de ces mesures.
Les autres facteurs d'évolution des dépenses sont les transferts de compétences (39% contre 32% en 2017), la mise en place du RIFSEEP (33%), les modifications dans la gestion des services publics (22% contre 28% en 2017) et la mise en place du contrat de confiance (5%).

L'optimisation du temps de travail constitue le premier levier activé par les collectivités pour maîtriser la masse salariale (59%). Ce levier est principalement mis en œuvre par les régions et les communes de 3 500 à 20000 habitants.

La réforme territoriale et les mouvements de mutualisation ont également été l'occasion de contenir les dépenses de personnel. Les collectivités travaillent également sur la réduction du nombre d'agents employés. Dans ce cadre, plusieurs actions ont pu être mises en œuvre : la limitation des remplacements sur postes permanents (46%), le non-renouvellement des contrats (30%) et le non-remplacement des départs à la retraite (27%). Il est à noter que les communes de plus petite taille limitent moins les remplacements, levier majoritairement activé par les départements et les communes de plus de 20 000 habitants.

Les collectivités s'engagent également dans la prévention de l'absentéisme (42%), à des niveaux différents selon la strate de la collectivité ou de l'établissement.

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

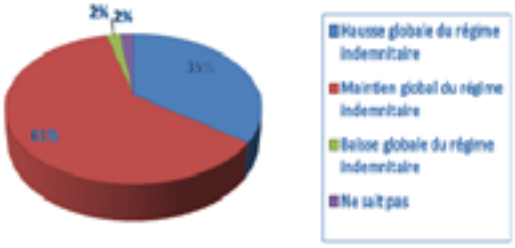
Tous ces leviers permettent de corroborer les chiffres de la DGCL sur la réduction des effectifs de la fonction publique territoriale en 2016.

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

La mise en place du nouveau régime indemnitaire, prévue par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a déjà fait l'objet d'une délibération pour plus de 6 collectivités sur 10, un résultat en nette hausse depuis 2016 (+50 points). Il est à noter que les communes de 3 500 à 20000 habitants (81%), les communautés de communes (76%) et les régions (73%) ont, dans une part plus large, pris ces délibérations.

Dans la grande majorité des collectivités et EPCI, la mise en place du RIFSEEP se traduit par le maintien du régime indemnitaire des agents (61%) et dans plus d'un tiers d'entre eux, par une hausse. Dans les communes de moins de 20 000 habitants a majoritairement été observé un maintien du régime antérieur.

Mise en place du nouveau régime indemnitaire



Lorsque les collectivités et les EPCI ont délibéré en faveur du RIFSEEP, 42% d'entre eux ont activé le CIA. Il a été instauré dans la majorité des communes de 3500 à 20 000 habitants (55%), dans les communautés de communes (47%) et dans les régions (43%). Seul un cinquième des départements l'a mis en œuvre.

Le Conseil constitutionnel, dans une décision QPC n°2018-727 du 13 juillet 2018, a déclaré les dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 conformes à la Constitution et notamment au principe de libre administration des collectivités.

Ainsi, il est fait obligation aux collectivités territoriales d'instituer à côté de l'IFSE, le CIA.

3.Les perspectives de remplacement et de recrutement

Perspectives de recrutement

La part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter en 2018 est de 36%. Ce taux connaît une croissance progressive depuis 2015 (17%), 2016 (23%) et 2017 (26%). Ces prévisions de recrutement concernent en particulier les collectivités de taille importante : les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants. En effet, seules 19% des communes de moins de 3 500 habitants évoquent une volonté de recruter.

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (51% contre 44% en 2017). Seuls 13% des répondants font état de créations de postes en 2018. Ce chiffre, après avoir connu une hausse en 2017 (21%), est le plus bas depuis 2015.

Les collectivités et EPCI prévoient surtout de créer des postes dans les services techniques (50% contre 58% en 2017), les secteurs *«aménagement et développement»* (urbanisme, politique de la ville, transports, action économique, environnement, emploi, Europe et International) (49% contre 54% en 2017), « *enfance, éducation, jeunesse* » (44% contre 40% en 2017) et les fonctions support (43%).

Il est à noter une évolution à la hausse des projets de création de postes dans les secteurs du social, de la sécurité et de la santé, secteurs dans lesquels il existe des fortes tensions de recrutement.

Remplacement des départs

Une collectivité sur deux envisage de remplacer tous les départs (50%). Ce taux est en nette progression par rapport à 2016 (46%) et 2017 (40%). Le non remplacement de tous les départs représente encore 36% des choix exprimés par les répondants et est principalement expliqué par la réorganisation de services.

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Parmi les autres raisons évoquées pour ne pas remplacer tous les départs figurent les transferts de compétences, la suppression ou la délégation des missions et la numérisation des services.





Ce sont principalement les communes de plus de 20000 habitants et les départements qui remplaceront le moins.

4.La politique de formation

Pour les ¾ des collectivités et établissements, les dépenses consacrées à la formation sont stables elles augmentent pour 19% d'entre eux.
Les dépenses de formation ont été renforcées dans les régions et les communautés de communes et n'évoluent pas dans les communes de moins de 3 500 habitants.
La mise en œuvre de la réforme territoriale a conduit les collectivités et EPCI à renforcer la ligne managériale et à développer l'angle de la professionnalisation des agents, ce qui a entraîné de nouveaux besoins de formation.

22% des collectivités ont aménagé leur règlement pour autoriser la formation à distance sur le lieu de travail. Une part équivalente de collectivités et d'établissements (21%) compte le faire.
Cette pratique est davantage répandue dans les régions (62% d'entre elles l'ont fait). Cela s'explique, en particulier, par des périmètres géographiques élargis suite à la réforme territoriale.

Les formations métiers et les formations initiales constituent les deux axes prioritaires des politiques de formation des collectivités (respectivement 73% et 61%). Les autres axes prioritaires sont les formations aux outils numériques (52%), les préparations aux concours (49%), les formations aux compétences transversales (41%) et les formations managériales (30%).

Toutefois, les politiques de formation sont différentes selon la strate des collectivités et établissements.
Les formations au management, les préparations aux concours, les formations aux outils numériques sont moins proposées dans les communes de moins de 3500 habitants et dans les communautés de communes, alors qu'elles sont quasi généralisées dans les conseils départementaux et régionaux.

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

Les situations d'inaptitude

28% des répondants constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures, ce chiffre augmente par rapport à 2017 (+4 points).
Ce phénomène touche principalement les collectivités de taille importante comme les régions (91%), les départements (79%) et les communes de plus de 20000 habitants (78%). En parallèle, 14% des collectivités constatent également une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Ce chiffre est également en nette augmentation par rapport à 2017 (+7 points).

La protection sociale complémentaire (PSC)

On constate une forte progression de la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire par convention et/ou labellisation dans les collectivités et établissements. En effet, 57% des répondants ont instauré un tel dispositif alors qu'ils n'étaient que 44% en 2017. Cependant, près d'un tiers des collectivités et EPCI (31%) expriment la volonté de ne pas instituer de PSC (39% en 2017).

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Par ailleurs, la protection sociale complémentaire est proposée majoritairement dans les structures de plus grande taille comme les régions et départements (respectivement 82 et 90%) et moins dans les communes de moins de 3 500 habitants (49%).

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

6.Questions d'actualité

Le délégué à la protection des données (DPD)

Depuis le 25 mai 2018, toutes les collectivités et EPCI doivent se mettre en conformité avec le RGPD (règlement européen sur la protection des données personnelles).

Moins d'un tiers (30%) des collectivités a mis en place un délégué à la protection des données.
Là encore, la nomination d'un DPD est plus répandue dans les plus grandes structures (77% des régions répondantes, 86% des départements, 58% dans les communes de plus de 20 000 habitants) que dans les communes de moins de 3 500 habitants (19%).

Dans 53% des cas, le DPD est un agent interne à la collectivité et dans 47% des collectivités et établissements, la fonction est externalisée.

Le référent déontologue

17% des collectivités et établissements ont mis en place un référent déontologue au sein de leur structure. Pour la majorité des répondants, il s'agit d'un service assuré par le Centre de Gestion. Les principales saisines traitées par le référent déontologue portent sur les questions relatives au cumul d'activités (38%), aux conflits d'intérêts (34%) et à la neutralité des agents (34%).

Egalité Femmes - Hommes

En 2018, 54% des collectivités et EPCI ont mis en place au moins une action relative à l'égalité femmes/hommes. Ce chiffre est en forte progression depuis 2015 (31%).

Cependant, ces actions sont principalement menées par des grandes collectivités bénéficiant de plus de moyens humains et financiers : les régions à 91%, les communes de 20 000 habitants et plus (83%) et les départements (80%).

Les actions mises en place concernent principalement le respect d'obligations légales ou réglementaires :
- le respect de la parité dans les instances de direction (37% contre 26% en 2017)
- l'adaptation et l'aménagement des horaires de réunion (26% contre 22% en 2017)
- la féminisation des fiches de poste (26% contre 18% en 2017)
- les actions sur la rémunération (18% contre 10% en 2017).

Mise en place du télétravail

12% des répondants ont formalisé un accord ou sont en phase d'expérimentation pour permettre aux agents de faire du télétravail.
Le télétravail est plus développé dans les régions (60%), les départements (43%) que dans les communes de plus de 20 000 habitants (12%) ou les communautés de communes (9%).

Dialogue social

54% des répondants ont engagé des négociations syndicales depuis le 1er janvier 2018. Celles-ci portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, la formation.
Les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités de moins de 3 500 habitants et dans les communautés de communes (respectivement 59% et 28% n'ont engagé aucune négociation).

PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La raréfaction des ressources financières des collectivités et établissements publics, le développement des politiques de prévention et de responsabilisation des employeurs publics, les interrogations relatives aux modèles de protection complémentaire mettent aujourd'hui en exergue la nécessité de repenser les pratiques visant à lutter contre l'absentéisme. C'est d'ailleurs pourquoi l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, suscite un intérêt croissant.

Les chiffres de l'absentéisme

Le bilan des données sociales 2015 distingue le taux compressible de l'absentéisme regroupant la maladie ordinaire, les accidents de travail et les absences injustifiées et le taux médical recouvrant la maladie ordinaire, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie, les accidents de service et les maladies professionnelles. Le premier taux s'élève en 2015 à 4,2%, le second atteint 6,6% pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, ces taux sont de 2,4% et 2,8%. En 2015, on dénombre en moyenne 23,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,4 jours par contractuel.



Les chiffres issus du Baromètre HorRHizons 2018 soulignent que 42% des collectivités interrogées utilisent le levier de la prévention de l'absentéisme dans le cadre de leur politique de maîtrise de la masse salariale ; ce levier figure derrière la réorganisation des services (47%) mais devant le non renouvellement des contrats (30%) et le non remplacement des départs à la retraite (27%). Ainsi, la prévention de l'absentéisme constitue aujourd'hui l'un des outils majeurs des collectivités pour maîtriser la masse salariale.

Selon SOFAXIS, le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales en 2017 est de 9,8% et de 9,2% hors congés maternité. Ce taux est en hausse de 3% par rapport à 2016.

La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique

Par la circulaire du 31 mars 2017, la ministre de la fonction publique attirait l'attention des employeurs sur les règles de droit et de procédure s'attachant aux absences pour raison de santé et leur demandait de veiller à leur application. En particulier, elle rappellait que toute absence au travail d'un agent public pour maladie devait donner lieu à la transmission d'un certificat médical dans un délai de 48 heures.

Parallèlement, la ministre invitait les employeurs publics à développer une politique de prévention de l'absentéisme adaptée aux réalités du service, en agissant sur les « *déterminants organisationnels et managériaux* » des absences. Pour cela, il est rappelé l'importance de la concertation avec les représentants du personnel et les différents acteurs de prévention pour l'amélioration des conditions de travail, ainsi que la nécessité de mobiliser différents outils réglementaires ou méthodologiques pour évaluer et agir sur la question des risques professionnels, ou encore de s'assurer de la formation des agents en situation d'encadrement en vue de l'amélioration des pratiques managériales. A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé doivent être harmonisés dans la perspective d'obtenir de meilleurs éléments de comparaison au sein de la fonction publique et vis-à-vis du secteur privé.

Le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique

L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit une journée de carence pour la prise en charge des congés de maladie des personnels du secteur public. Le jour de carence avait été créé en 2012 et a été supprimé en 2014. L'instauration d'un jour de carence pour les

PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

agents publics constitue une contribution nécessaire au redressement des finances publiques et au bon fonctionnement des services publics en luttant contre l'absentéisme injustifié.
Selon les éléments transmis par le Gouvernement, l'instauration d'un jour unique de carence (tel qu'il avait été instauré par la loi du 28 décembre 2011 de finances pour 2012) avait permis une économie de 164,3 millions d'euros en 2012 (hors charges sociales) pour les trois fonctions publiques, du fait de la diminution de l'absentéisme :

- 60,8 millions d'euros pour l'État
- 40 millions d'euros pour la fonction publique territoriale
- 63,5 millions d'euros pour la fonction publique hospitalière.

Une note du groupe d'assurances Sofaxis portant spécifiquement sur les arrêts maladie d'une journée fait état d'une baisse de 43% dans les collectivités territoriales entre 2011 et 2012.

Les leviers des collectivités pour prévenir l'absentéisme

L'absentéisme se fonde sur deux raisons, une raison médicale (arrêt maladie et accident du travail) et une raison non médicale (congé maternité, responsabilité syndicale, formation...).

L'augmentation de l'absentéisme pour raison médicale s'explique notamment par le vieillissement de la population des agents territoriaux et par une exposition plus importante aux risques professionnels. En effet, les contraintes physiques et/ou psychologiques, le manque de reconnaissance professionnelle et les surcharges peuvent rendre le travail pénible. De plus, la fonction publique territoriale est composée de plus de 45% d'agents de la filière technique qui sont exposés à des risques spécifiques et à une pénibilité élevée. Les arrêts maladies, constituant la part dite compressible de l'absentéisme, sont plus nombreux et d'une durée plus longue qu'auparavant.

La collectivité supporte la majeure partie du coût des absences et peut donc se retrouver en difficulté. En effet, les compagnies d'assurance dénoncent les contrats en déséquilibre financier, augmentent les taux de manière significative et réduisent les niveaux de couverture. Les absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvres financières réduites en raison des baisses de dotation. Par ailleurs, derrière le coût financier direct de l'absentéisme se cachent des coûts indirects dont les impacts peuvent durablement pénaliser l'équilibre interne de la collectivité et la qualité du service public. Ces coûts indirects sont très supérieurs aux coûts directs et recouvrent les coûts de remplacement, de la gestion administrative de l'absence et de la désorganisation engendrée dans les services.

- Les leviers managériaux

  - ✔ L'implication et la responsabilisation de la chaine hiérarchique

La mise en place d'un suivi déconcentré des absences permet de s'inscrire dans une démarche de responsabilisation de la chaîne hiérarchique dans sa totalité. Le but recherché est que l'ensemble des maillons de la chaîne au sein de chaque pôle ou direction s'implique dans le traitement et la prévention de l'absentéisme. Cet objectif peut se traduire par plusieurs dispositifs à mettre en place au sein de la collectivité.

  - ✔ La mise en place d'outils à destination des directeurs et des cadres intermédiaires opérationnels. Ces outils peuvent être des outils de suivi quantitatifs sur une période donnée et qui pourront permettre de dresser un bilan individuel de l'absentéisme avant l'entretien professionnel de l'agent.

  - ✔ La mise en place d'un comité de suivi collectif permettant d'échanger les expériences et apporter des solutions.

Ainsi, ce suivi déconcentré entraîne une réactivité et une proximité de la prise en compte des absences puisque les managers sont incités à suivre régulièrement l'absentéisme. Les agents sont également responsabilisés dans le sens où ils se savent suivis et accompagnés. La direction des ressources humaines est repositionnée dans un rôle d'appui et de contrôle stratégique du phénomène d'absentéisme à l'échelle de la collectivité. En effet, le portage et le traitement de cette problématique par la direction des ressources humaines seule n'est pas efficient. Cependant, la responsabilisation des managers est fortement conditionnée par la latitude

PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

des moyens dont ils disposent.

✔ Valoriser l'octroi des remplacements en fonction de la maîtrise de l'absentéisme

L'objectif de cette piste de réduction de l'absentéisme est de ne pas remplacer automatiquement toute absence mais d'accorder aux directeurs une enveloppe globale, qu'elle soit de nature budgétaire ou déterminée en ETP, dont le volume est déterminé en fonction d'un historique de l'absentéisme à l'échelle de la direction et en tenant compte de la nature et de la répartition des absences. Il convient également d'envisager des mécanismes valorisant collectivement les directions n'ayant pas consommé la totalité de leur enveloppe afin de les motiver à poursuivre leurs efforts. Cette démarche permet également de responsabiliser la chaîne d'encadrement aux effets de l'absentéisme, en abordant le sujet par le prisme des remplacements et les inciter à s'investir dans la lutte contre l'absentéisme. Comme pour l'outil précédent, le portage de la démarche est d'autant plus fort qu'il sera partagé entre les directeurs de la collectivité et avec l'appui de la direction des ressources humaines.

✔ La systématisation de l'entretien de reprise d'activité

Il s'agit pour la collectivité de systématiser des entretiens de reprise mis en œuvre par les encadrants de proximité afin d'informer l'agent des évolutions survenues pendant sa période d'absence. En effet, la reprise d'activité est un moment important à la fois pour l'agent et pour le service. Ainsi, l'entretien de reprise est l'occasion de prévenir la banalisation de l'arrêt maladie et de rappeler à l'agent l'utilité de sa présence dans le service au sein duquel il exerce ses fonctions. Cet outil suppose une formation adéquate des encadrants de proximité afin de pouvoir mener ces entretiens. L'intérêt de cet outil est d'éviter les ruptures trop brutales avec l'environnement professionnel et maintenir le dialogue entre l'encadrant et l'agent. L'entretien permet également à l'agent qui le souhaite de l'orienter vers les services compétents en matière d'accompagnement notamment en aménagement de poste ou conseil en mobilité. Cependant, l'entretien ne doit aborder ni la situation médicale de l'agent ni la pathologie à l'origine de l'absence, ces informations relevant du secret médical.

✔ Favoriser la mobilité des agents

Une évolution des fonctions, voire une mobilité peut être envisagée afin d'éviter l'usure psychologique ou physique. Cette démarche nécessite au préalable une étude de la pénibilité des métiers à travers une cartographie permettant de déterminer les postes nécessitant des actions prioritaires. Pour être véritablement efficace, la formation des agents doit être envisagée tout au long de la carrière. L'encadrement, comme la direction des ressources humaines, doivent impulser régulièrement une mobilité interne de leurs agents. L'objectif est de réaliser une mobilité préventive fondée sur des bilans de compétences, des parcours de découverte professionnelle ou encore des formations. Ces éléments doivent être mis en œuvre assez en amont de l'apparition possible des risques d'usure. Cette anticipation, qui doit être inscrite dans une véritable démarche de GPEEC doit permettre d'éviter que le changement de métier soit vécu comme un échec par l'agent et que le changement soit systématiquement curatif. Cette stratégie est d'autant plus opportune à mettre en place dans le contexte actuel du fait de la raréfaction des recrutements externes. Ainsi, la montée en compétences en interne est devenue une nécessité.

✔ Mettre en œuvre un plan de prévention pour une meilleure connaissance des risques professionnels

Dans toute démarche de prévention, la phase diagnostic est déterminante. Pour cela, plusieurs outils doivent ou peuvent être mobilisés avec l'appui des Centres de Gestion :

- La mise en œuvre d'un plan de prévention est liée à la rédaction d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, obligation pour tous les employeurs. Ce document permet de disposer d'une cartographie des risques selon leur nature, leur gravité, la probabilité de leur survenance. Le DU doit notamment contenir une fiche sur les risques psychosociaux.
- Le RASSCT (Rapport annuel sur la santé et les conditions de travail) constitue la base de discussion à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.
- La mission d'inspection. Elle permet de réaliser des audits de conformité des locaux pour le développement de la sécurité au travail.
- Les actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels afin de s'assurer que la pratique de travail des agents ne génèrent pas de risques

PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

particuliers ou en génèrent le moins possible.
◆ Les études ergonomiques peuvent prendre en compte les restrictions d'aptitude et maintenir les agents en situation de travail.

L'ensemble de ces démarches exigent une actualisation dans le temps afin de vérifier la mise en œuvre et le suivi des actions préconisées.

✔ Définir une organisation du travail permettant aux agents de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée

Le télétravail peut constituer une modalité d'organisation du travail permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. L'entrée en vigueur du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature invite à s'interroger sur la pertinence de ce levier. De plus, les dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent également répondre à l'objectif d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Cela favorise une certaine souplesse dans le cadre des aménagements de postes, de congés maternité ou pathologiques.

✔ Assurer le bien-être au travail des agents

Les sources de bien-être au travail et de motivation des agents sont multiples et passent par la rémunération, l'intérêt du métier, l'accès aux responsabilités... Cependant, les encadrants doivent constamment veiller à assurer la constance des leviers de motivation. Ce levier peut passer par plusieurs actions : la formation des encadrants sur les pratiques managériales permettent de motiver les équipes, l'association des agents à la réflexion sur l'organisation et le fonctionnement du service et la valorisation des métiers, notamment ceux ayant un déficit d'image.

• Les leviers incitatifs et de contrôle

✔ Le recours à la prévoyance

Le décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe un cadre à la participation des collectivités au financement de la protection sociale de leurs agents. Les collectivités peuvent participer à ce financement au moyen de deux leviers : la labellisation, c'est-à-dire la participation au financement d'une mutuelle choisie individuellement par l'agent ou le contrat de groupe avec une convention de participation. Pour les collectivités qui ont décidé de participer au financement de la prévoyance de leurs agents, ce dispositif constitue un outil complémentaire pour inciter les agents à reprendre leur activité. En effet la prévoyance vient compenser la perte du demi-traitement des agents à partir du moment où les absences cumulées sur une année dépassent les 3 mois et peut prendre en compte le régime indemnitaire.

✔ Systématiser les contre-visites médicales

L'objectif des contre-visites médicales est de constater d'éventuels arrêts injustifiés et l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions. Il s'agit d'intervenir directement contre les éventuels arrêts de complaisance. En effet l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif au régime de congé maladie des fonctionnaires territoriaux précise que «*L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.*» Les collectivités ont de plus en plus recours aux contre-visites, qu'il s'agisse des agents en arrêt ou de leurs collègues, la collectivité montre qu'elle contrôle et qu'elle ne laisse pas prospérer les pratiques abusives.



LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les élections professionnelles permettent d'élire les représentants du personnel qui siègent au sein des instances consultatives de la Fonction Publique Territoriale et ont lieu tous les quatre ans. L'année 2018 verra le renouvellement des commissions administratives paritaires et des comités techniques ainsi que la mise en place des premières commissions consultatives paritaires et l'instauration d'une représentation femmes/hommes au sein du collège des représentants du personnel. Ces instances permettent aux fonctionnaires (CT/CAP) et aux agents contractuels (CT/CCP) d'assurer leur droit de participation: «*les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière*» (article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

L'arrêté interministériel du 4 juin 2018 fixe la date des élections professionnelles pour les trois versants de la fonction publique au jeudi 6 décembre 2018. Ce calendrier est valable pour les scrutins se déroulant sur un seul jour, le 6 décembre 2018. En cas de scrutin ouvert sur plusieurs jours, par exemple dans le cas d'un vote par voie électronique, la date du scrutin doit être entendue comme le premier jour du scrutin.

Il est créé un Comité Technique dans chaque collectivité ou établissement qui emploie plus de 50 agents (titulaires, stagiaires et contractuels). Le Comité Technique est placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements qui n'atteignent pas ce seuil. En dessous de ce seuil, c'est le Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion qui exerce les compétences dévolues au CHSCT. Le personnel du Centre de Gestion, même si l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 agents, relève de ce comité technique y compris lorsqu'il exerce les missions d'un CHSCT. Le nombre de représentants du personnel pour le CHSCT est fixé par l'organe délibérant. La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au Comité Technique.

Il existe une CAP pour chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C). La CAP est placée auprès des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affilés (collectivités et établissements qui emploient moins de 350 fonctionnaires et stagiaires ou affiliés volontairement pour les collectivités et établissements qui emploient plus de 350 agents fonctionnaires et stagiaires).

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale en 2018. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les CCP ainsi que leur formation en conseil de discipline seront créées par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées.

Les Centres de Gestion sont en charge des élections professionnelles pour les instances départementales :

- CAP et CCP pour toutes les collectivités et établissements affiliés obligatoires et les collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires affiliés volontaires;
- CT départemental pour toutes les collectivités de moins de 50 agents.

Cadre juridique

- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°8-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2018-55 du 31 janvier 2018 précisant les règles électorales applicables au sein des instances
- Décret n°2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

administratives paritaires de la fonction publique territoriale

- Décret n°2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques, en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984

- Arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des élections professionnelles au 6 décembre 2018

- Circulaire du 29 juin 2018 apportant des précisions sur l'organisation des élections professionnelles du 6 décembre 2018

Les électeurs pourront participer à l'ensemble des élections dont ils détiennent les droits de vote, certains électeurs remplissant uniquement les conditions pour voter au CT, les autres électeurs remplissant les conditions pour voter au CT et à la CAP de leur catégorie ou au CT et à la CCP de leur catégorie.

Le Comité Technique

Le CT est compétent sur toute mesure susceptible d'entraîner des modifications ou des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des services des collectivités et sur toute question touchant aux conditions de travail des agents. Les CT sont composés de deux collèges. Ils comprennent des représentants du personnel et des représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de titulaires est égal au nombre de suppléants. L'exigence de paritarisme numérique entre les deux collèges a été supprimée par la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social. Ainsi, le nombre de représentants de la collectivité peut être inférieur à celui des représentants du personnel. Le nombre de représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant dans une fourchette de 3 à 15 représentants qui dépend de l'effectif des agents au 1er janvier 2018 et relevant du CT.

Effectifs au 1er janvier 2018	Nombre de représentants titulaires
50 et < 349	3 à 5
= 350 et < 999	4 à 6
= 1 000 et < 1999	5 à 8
= 2 000	7 à 15

Sont électeurs les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité technique et qui remplissent les conditions suivantes à la date du scrutin :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé bénéficiant d'un CDI ou d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois.

Sont exclus les fonctionnaires et agents en disponibilité ou en congé spécial, les contractuels en congé non rémunéré et les agents qui n'exercent pas leurs fonctions dans la collectivité (cas de mise à disposition ou de détachement).

La Commission Administrative Paritaire

Les CAP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire. Elles comprennent en nombre égal des représentants des collectivités ou établissements et des représentants du personnel. Le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP et réparti en groupes hiérarchiques. C'est le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 modifié par le décret n°2018-184 du 14 mars 2018 qui fixe la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Effectifs des fonctionnaires relevant de la CAP au 1er janvier 2018	Nombre de représentants titulaires
< 40	3
= 40 et < 249	4
= 250 et < 499	5
= 400 et < 749	6
= 750 et < 999	7
= 1000	8

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sont électeurs aux CAP :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental dont le grade est classé dans la catégorie représentée par la commission
- Les fonctionnaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Ainsi, sont exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires placés en disponibilité ou congé spécial et les agents contractuels de droit public et de droit privé.

La Commission Consultative Paritaire

Les CCP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative des agents contractuels. Les CCP comprennent en nombre égal des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Elles sont constituées de membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants. Le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé selon l'effectif des agents contractuels relevant de la CCP rattachés à chaque catégorie (article 4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016).

S'agissant du rattachement des contrats à une catégorie hiérarchique, l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que le contrat détermine la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. Ainsi, en application de l'article 9 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016, le rattachement hiérarchique de l'emploi permet de déterminer la CCP dans laquelle l'agent qui occupe un emploi est électeur. Cependant, lorsque le contrat ne mentionne pas de catégorie hiérarchique de rattachement, il convient à l'autorité territoriale de la déterminer en fonctions des éléments contenus dans le contrat (missions, rémunération).

Pour la CCP, le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé par tranches fixées selon le tableau suivant.

Effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
<11	1
= 11 et < 50	2
= 50 et < 100	3
=100 et 250 <	4
= 250 et 500 <	5
= 500 et 750 <	6
= 750 et 1 000<	7
= 1 000	8

Sont électeurs aux CCP :

- Les agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet bénéficiant à la date du scrutin d'un CDI ou d'un CDD de 6 mois ou plus ou reconduit sans interruptions depuis au moins 6 mois
- Les agents contractuels doivent être en activité, en congé rémunéré ou en congé parental.

Les opérations du scrutin

• La constitution des listes électorales

Les conditions d'inscription sur les listes électorales sont appréciées à la date du scrutin et sont dressées à la diligence de l'autorité territoriale ou du président du Centre de Gestion. Elles sont établies par catégorie A, B et C pour les CAP et CCP et par ordre alphabétique.

La liste électorale affichée mentionne au minimum les nom et prénom de chacun des candidats inscrits. La circulaire du 29 juin 2018 précise qu'il est également recommandé de mentionner leur affectation ainsi que le genre à l'exclusion de tout autre renseignement. Elle comporte également la catégorie pour les élections des CAP et CCP. Cette liste est communicable aux délégués de listes de candidats et aux organisations syndicales qui en font la demande.

Les listes électorales sont publiées 60 jours au moins avant la date du scrutin soit au plus tard le 7 octobre 2018 à 17 heures, conformément à l'arrêté interministériel du 4 juin 2018. Les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales doivent être déposées au moins 50 jours avant la date du scrutin, soit au plus tard le 17 octobre 2018. C'est à l'autorité territoriale ou au président du Centre de Gestion de statuer sur les réclamations dans un délai de 3 jours ouvrés, cette décision devant être motivée.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

• La constitution des listes de candidats

Peuvent se présenter aux élections professionnelles :

- Les organisations syndicales de fonctionnaires qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légale des statuts et qui satisfont aux critères de valeurs républicaines et d'indépendance
- Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions évoquées ci-avant.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats et nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales. Chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste désigné par l'organisation syndicale et qui l'habilite à représenter les candidats de la liste dans toutes les opérations électorales, un délégué suppléant peut également être désigné. Le dépôt des candidatures doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

Les listes doivent être déposées au moins 6 semaines avant la date du scrutin soit au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures, conformément à l'arrêté interministériel du 4 juin 2018. Il est ensuite interdit de modifier les listes de candidats après la date limite de dépôt sauf en cas d'inéligibilité d'un candidat ou de dépôt de listes concurrentes par des organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires.

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

Tous les électeurs sont éligibles sauf :
- Les agents en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie
- Les agents frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans sauf si amnistiés ou relevés de leur peine
- Les agents frappés d'une des incapacités prévues au code électoral.

Si dans un délai de 5 jours francs suivant la date de dépôt des listes, soit au plus tard le 30 octobre 2018, un ou plusieurs candidats inscrits sur la liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale ou le président du Centre de Gestion en informe sans délai le délégué de la liste. Celui-ci dispose de 3 jours francs pour procéder aux rectifications nécessaires.

• Les modes de scrutin

La principale modalité de vote est le vote à l'urne. Cependant, votent obligatoirement par correspondance les agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité ou un établissement public employant moins de 50 agents et les électeurs exerçant leurs fonctions au siège du Centre de Gestion lorsque le président du centre en a décidé ainsi.

Peuvent être admis à voter par correspondance les électeurs placés dans les situations suivantes :

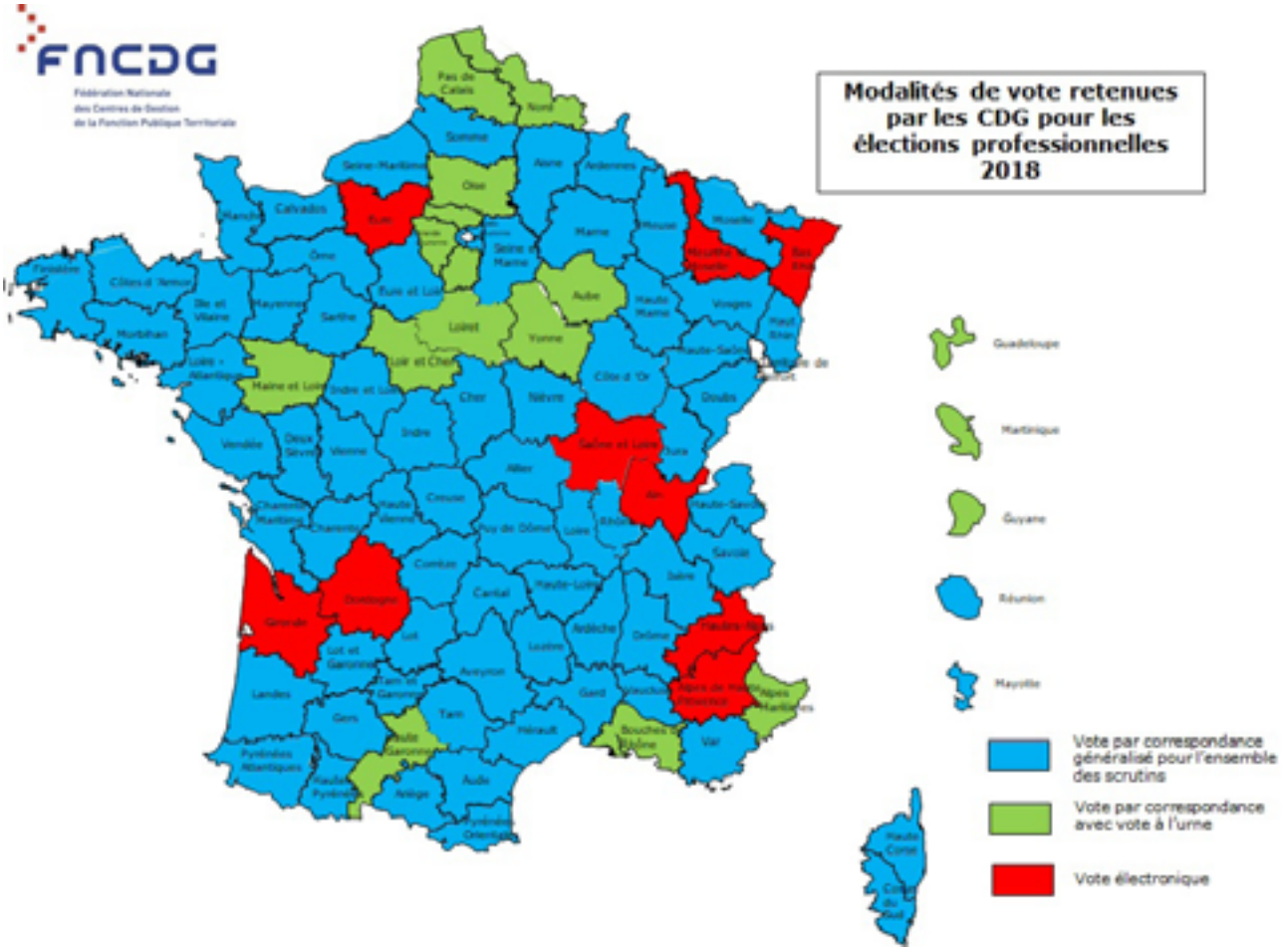
- Les agents n'exerçant pas leurs fonctions au siège du bureau de vote
- Les agents bénéficiant d'un congé parental ou de présence parentale
- Les agents en congé
- Les agents bénéficiant d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge d'activité de service au titre de l'activité syndicale
- Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet ne travaillant pas le jour du scrutin
- Les agents empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections soit au plus tard le 6 novembre 2018. Dans ce cas, le vote à l'urne est interdit pour ces agents. Cette liste peut être rectifiée jusqu'au 25ème jour précédent le jour du scrutin, soit jusqu'au 11 novembre 2018.

Il peut être recouru au vote électronique par délibération de l'autorité territoriale ou du président du Centre de Gestion. Les conditions de mise en œuvre du vote électronique sont prévues par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014. Ainsi, lorsqu'il est recouru au

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 heures et supérieure à 8 jours et doit s'achever au 6 décembre 2018. Le vote électronique peut constituer soit la modalité exclusive du vote ou bien ne constituer que l'une de ses modalités. La circulaire du 29 juin rappelle toutefois que si coexistent le vote électronique et le vote à l'urne, le vote électronique doit être clos avant l'ouverture du vote à l'urne.



La représentation équilibrée entre les hommes et les femmes pour la composition des listes de candidats

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique.

Le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre une obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Une circulaire du 26 mars 2018 vient également préciser le régime applicable en matière de représentation équilibrée.

Cette obligation s'applique, pour la fonction publique territoriale aux élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les comités techniques, les commissions administratives paritaires et les

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

commissions consultatives paritaires. Par conséquent, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont la composition résulte des élections au CT ne sont pas concernés par cette obligation.

Les listes de candidats présentés par les organisations syndicales doivent comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et à celles d'hommes composant le corps électoral au sein de l'instance concernée. Les parts de chacun des deux sexes sont appréciées au vu de la situation des effectifs au 1er janvier de l'année de l'élection. Cependant, si entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, une modification de l'organisation des services entraine une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du CT, les parts respectives des femmes et hommes sont appréciées et déterminées au plus tard 4 mois avant la fin du scrutin.

Les informations relatives aux effectifs ainsi qu'à la proportion de femmes et d'hommes permettent ainsi aux organisations syndicales de préparer les listes de candidats. Pour chaque liste, le pourcentage de femmes et d'hommes publié par la collectivité est appliqué à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste, qu'ils soient titulaires ou suppléants. S'agissant de la CAP, la circulaire du 26 mars rappelle que le pourcentage de la part des femmes et des hommes ne s'applique pas au sein de chaque groupe hiérarchique mais à l'ensemble de la liste des candidats pour la CAP d'une catégorie concernée. Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier supérieur ou inférieur. En cas d'inéligibilité d'un candidat, celui-ci est remplacé par un candidat du même sexe ou non dès lors que les parts de femmes et d'hommes sur l'ensemble des candidats sont respectées, dans la limite permise, le cas échéant, par le choix de l'arrondi. À l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

À défaut de respecter la proportion d'hommes et de femmes sur la totalité des candidats restant sur la liste à l'issue des délais de contrôle, l'ensemble de la liste sera irrecevable.

Enfin, à l'issue des différents scrutins, il est préconisé que les procès-verbaux fassent apparaître un récapitulatif mentionnant le nombre de femmes et celui d'hommes ayant été élus, par organisation syndicale.

Le cas particulier des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants

Le décret en Conseil d'État n°2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants (EJE) en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale prévoit que ces deux cadres d'emplois, qui relèveront de la catégorie A à compter du 1er février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux élections des CAP de catégorie A lors des élections professionnelles du 6 décembre prochain.

Dans ces conditions, les effectifs des ASE et EJE ont du être comptabilisés dans les effectifs de la catégorie A au 1er janvier 2018 et non pas dans les effectifs de la catégorie B.

Le déroulement du scrutin

C'est l'autorité territoriale qui fixe le modèle des bulletins de vote et des enveloppes après consultation des organisations syndicales. Il appartient à l'autorité territoriale de transmettre le matériel électoral aux agents votant par correspondance au plus tard le 10ème jour précédant la date fixée pour l'élection, soit au plus tard le 26 novembre 2018. La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place, l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées pour les électeurs votant par correspondance, ainsi que la mise en place des postes dédiés au vote électronique sont assumés par la collectivité, l'établissement public ou le Centre de Gestion.

Chaque bureau de vote est présidé par l'autorité territoriale ou le président du Centre de Gestion ou son représentant et comprend un secrétaire et un délégué de chaque liste en présence.

S'agissant du vote à l'urne, le scrutin doit être ouvert sans interruption pendant 6 heures au moins et doit s'achever au plus tard à 17 heures, conformément à l'arrêté interministériel du 4 juin 2018. Cependant, chaque collectivité fixe librement, par arrêté, les horaires d'ouverture et de fermeture du scrutin dans le respect des

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

limites fixées. S'agissant du vote par correspondance, les votes sont transmis par voie postale et doivent parvenir au bureau central de vote avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin. Pour le vote électronique par internet, la délibération de l'autorité territoriale fixe la durée du scrutin qui ne peut être inférieure à 24 heures et supérieure à 8 jours. Dans toutes les hypothèses, la distribution ou la diffusion de propagande électorale est interdite le jour du scrutin.

Le dépouillement du scrutin et l'établissement du procès verbal

Le nombre total des votants est recensé à partir des émargements portés sur la liste électorale après la clôture du scrutin pour le vote à l'urne comme pour le vote électronique. Pour le vote électronique, dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement. La présence du président du bureau de vote et d'au moins deux délégués de liste parmi les détenteurs de clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Ainsi, le bureau de vote contrôle le scellement du système avant le dépouillement. Les membres du bureau de vote électronique procèdent publiquement à l'ouverture de l'urne en activant les clés de chiffrement. Ensuite, le décompte des voix obtenues doit apparaitre à l'écran et doit faire l'objet d'une édition sécurisée afin d'être portée au procès verbal.

Le dépouillement des bulletins est effectué par le bureau de vote dès la clôture du scrutin. Un procès verbal est ensuite rédigé par les membres de chaque bureau, transmis immédiatement au président du bureau central de vote. À la réception des procès-verbaux établis par les membres des bureaux de vote, le bureau central proclame les résultats, établit le procès-verbal récapitulatif qu'il transmet sans délai au préfet de département ainsi qu'aux délégués de liste et dans le cas des Centres de Gestion, aux collectivités et établissements affiliés.

Ce procès verbal mentionne :

- Le nombre d'inscrits
- Le nombre de votants
- Le nombre de suffrages exprimés
- Le nombre de votes nuls
- Le nombre de voix obtenues par chaque liste de candidats

Par ailleurs, le procès-verbal doit mentionner de manière explicite les nom et prénom des élus, avec indication de leur genre.

La contestation des opérations électorales

Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées dans un délai de 5 jours francs à compter de la proclamation des résultats, soit le mardi 11 décembre 2018, devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative en cas de recours. Le président du bureau de vote central doit statuer dans un délai de 48 heures et motive sa décision. Il doit immédiatement adresser une copie de sa décision au préfet du département.

Calendrier électoral

Date	Opération
7 octobre 2018	Date limite de publicité de la liste électorale
17 octobre 2018	Date limite de vérification de la liste électorale
22 octobre 2018	Date limite pour statuer sur les réclamations de la liste électorale
25 octobre 2018	Date limite de dépôt des listes de candidatures
26 octobre 2018	Date limite d'information de l'irrecevabilité d'une liste de candidats
27 octobre 2018	Date limite d'affichage des listes de candidats
30 octobre 2018	Date limite d'information de l'inéligibilité d'un candidat
2 novembre 2018	Date limite de transmission des listes de rectifications des listes de candidats
6 novembre 2018	Date limite d'affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance
11 novembre 2018	Date limite de rectification de la liste des agents admis à voter par correspondance
26 novembre 2018	Date limite d'envoi du matériel de vote par correspondance
6 décembre 2018	Date du scrutin
11 décembre 2018	Date limite pour la contestation des opérations électorales
13 décembre	Date limite pour statuer sur une contestation des opérations électorales

METTRE EN ŒUVRE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'article 1er de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 reconnaît le droit à la formation tout au long de la vie des fonctionnaires.

Ce droit permet de favoriser le développement professionnel et personnel des agents. Depuis le 1er janvier 2017, cette ordonnance a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Le CPA est composé :

- d'un compte personnel de formation (CPF)
- et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

En effet, avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à changer de métier ou à faire évoluer ses compétences.

1. Les bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le dispositif de conseil en évolution professionnelle bénéficie à l'ensemble des agents publics : fonctionnaires stagiaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. S'agissant des agents contractuels, sont concernés l'ensemble des agents recrutés sur emplois permanents ou non, par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il souhaite rejoindre le secteur privé, l'agent public peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.

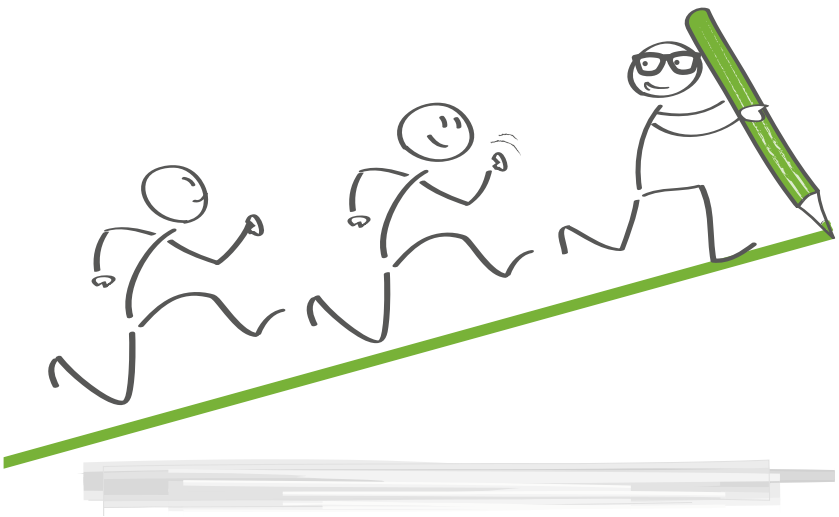
L'employeur territorial ne peut pas refuser à un agent de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. L'agent engage lui-même les démarches de conseil et peut choisir les modalités de son accompagnement sans solliciter l'accord de sa collectivité ou de son établissement.

2. La nomination du conseiller en évolution professionnelle

L'accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG (mission obligatoire du Centre).

La formation des conseillers en évolution professionnelle repose sur des pré-requis. L'agent doit notamment connaître l'organisation de la scène publique, ses bouleversements et les emplois impactés (fusions d'EPCI, création de communes nouvelles, rationalisation de la carte syndicale) et le marché de l'emploi local.

Par ailleurs, l'exercice de la fonction de conseiller en évolution professionnelle repose sur des qualités relationnelles (sens des relations humaines, capacité d'écoute, sens de la pédagogie, diplomatie, discrétion) mais aussi sur la maîtrise des règles juridiques et statutaires propres à la Fonction publique, sur la connaissance des métiers exercés dans la fonction publique et les profils recherchés, sur la capacité d'analyse des compétences et le travail en mode collaboratif.



METTRE EN ŒUVRE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La nomination d'un conseiller en évaluation professionnelle peut s'accompagner d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice de ses fonctions. Elle précise notamment le périmètre de la mission : modalités de prise de contact et de rendez-vous avec les agents concernés, le temps à consacrer à cette mission, son rôle, la relation avec le gestionnaire RH de l'agent, l'articulation avec les autres acteurs de conseil (mobilité, statutaire, service public régional de l'orientation...), les principes déontologiques à respecter, les contours de la mission de conseil.

Le CEP doit avoir suivi une formation. Un référentiel de formation a été élaboré pour les conseillers mobilité carrière de l'Etat.

3. Le rôle du conseiller en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

Le conseiller en évaluation professionnelle :

- établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation
- conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.

4. Le déroulement d'une démarche de conseil en évolution professionnelle

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est structurée sur 3 niveaux :

- 1er niveau : un accueil et une information individualisée
- 2ème niveau : un conseil personnalisé
- 3ème niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

Ces différentes étapes du processus de conseil en évolution professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépend des souhaits et des besoins de l'agent, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

L'accueil individualisé permet d'analyser la demande de l'agent, de l'informer sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, en lien avec les souhaits d'évolution exprimés.

Le conseil personnalisé doit permettre à l'agent :

- de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle
- d'identifier ses compétences acquises et maîtrisées,



METTRE EN ŒUVRE LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences
- de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de l'agent est formalisé, le conseiller en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation sous forme d'un accompagnement personnalisé et d'un plan d'actions recensant les aspects administratifs et financiers du projet et les étapes de mise en œuvre : suivi de formations, recherche de postes.

5. Le cadre d'exercice de la fonction de conseil en évolution professionnelle

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture singulière du conseiller à l'égard de l'agent qui sollicite ses services. En tant que facilitateur dans la démarche, le CEP doit avoir la capacité d'être à l'écoute et de soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

Le CEP doit être un interlocuteur neutre, informé, formé qui respecte certains principes inscrits dans sa lettre de mission ou une charte de déontologie :

• la confidentialité des démarches et entretiens, même si certains éléments pourront être communiqués, avec l'accord de l'agent, pour que le projet puisse se concrétiser
• la neutralité : le conseiller ne doit pas influencer l'agent dans ses choix professionnels et personnels, l'agent est acteur de son parcours.

Pour mener à bien sa mission, le CEP peut utiliser différents outils et notamment un guide de conduite des entretiens individuels. Afin d'appréhender plus précisément le projet professionnel de l'agent, un questionnaire peut lui être remis préalablement à l'entretien. Ce dernier est ainsi préparé en amont par l'agent qui décrit les étapes de son parcours professionnel, auto-évalue son profil, envisage son avenir.

Ce questionnaire peut comprendre notamment des éléments sur la situation personnelle de l'agent, sa formation initiale, les formations suivies depuis le début de sa carrière, les concours préparés, les différents postes occupés, les compétences que l'agent estime avoir acquises durant son parcours, la définition du poste actuellement occupé, l'auto-évaluation du parcours, les domaines d'activité et les emplois pour lesquels l'agent a un intérêt ou un désintérêt, les qualités de l'agent, les contraintes personnelles...

Le CEP peut recourir à des prestations externes en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, par exemple, pour la réalisation du bilan de compétences, l'exercice de prestations de conseil en matière de création d'entreprise...
De ce cas, le conseiller en évolution professionnelle reste responsable du suivi et de l'accompagnement de l'agent pendant le déroulement de la prestation.

Le conseiller en évolution professionnelle doit bénéficier de moyens notamment matériels : des outils informatiques, un accès aux nouvelles technologies, des moyens d'information et de communication, des locaux réservés à la conduite des entretiens, mais aussi disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

La désignation du conseiller en évolution professionnelle doit être très largement portée à la connaissance des agents de la collectivité ou de l'établissement que celui-ci soit interne ou nommé par le Centre de Gestion.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique permet une reprise d'activité temporairement aménagée en conservant un traitement à temps plein. L'agent continue à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé.

L'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique. La circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique vient préciser les modalités d'application du dispositif.

Dans quels cas le temps partiel thérapeutique peut-il être accordé ?

Aux termes de l'article 57-4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire pour :

- une reprise d'activité progressive de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé
- une rééducation ou une réadaptation professionnelle permettant de retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Qui peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

Peuvent bénéficier du temps partiel thérapeutique les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale, soit les stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel affiliés à la CNRACL.

Ne peuvent bénéficier du temps partiel thérapeutique défini à l'article 57 4°bis de la loi du 26 janvier 1984 les autres agents publics tels que les agents contractuels ainsi que les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures. Ces agents bénéficient des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale.

Quels sont les cas d'octroi du temps partiel thérapeutique ?

Il peut être octroyé uniquement après :

- un congé de longue maladie
- un congé de longue durée
- un congé de maladie ordinaire
- un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 19 janvier 2017, le temps partiel thérapeutique ne pouvait pas être accordé avant une période de 6 mois consécutifs d'arrêt maladie. Désormais, aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail.

Cette modalité particulière d'exercice des fonctions à temps partiel s'inscrit dans une logique de maintien et de retour à l'emploi suite à un congé pour raison de santé. Par conséquent, le temps partiel thérapeutique ne peut s'appliquer qu'à des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement. L'octroi du temps partiel thérapeutique aux agents placés dans d'autres positions statutaires (disponibilité d'office pour raison de santé, congé parental, etc.) n'est pas possible.

Quelle est la durée du temps partiel thérapeutique?

Le temps partiel thérapeutique est alloué pour :

- 3 mois renouvelable dans la limite d'un an suite à un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, au titre de la même affection
- 6 mois maximum renouvelable une fois après un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

La durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique s'apprécie au regard de l'affection ayant justifié l'octroi du congé de maladie précédant immédiatement la reprise en temps partiel thérapeutique. Le médecin agréé apprécie le type d'affection et détermine si l'agent a déjà bénéficié d'un temps partiel thérapeutique au titre de cette affection. Un congé pour invalidité temporaire imputable au service lié à rechute d'accident de service ou de maladie professionnelle ouvre de nouveaux

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

droits à temps partiel thérapeutique.

Le temps partiel thérapeutique d'un an maximum est ouvert en fonction de l'affection : si l'agent en a bénéficié durant 6 mois après un congé de maladie ordinaire, il pourra en bénéficier encore 6 mois après une longue maladie relevant de la même affection. Un nouveau droit d'un an sera ouvert en cas de nouvelle affection.

Quelles sont les quotités de travail prévues lors du temps partiel thérapeutique ?

Le régime du temps partiel thérapeutique est assimilable à celui du temps partiel sur autorisation prévu par le statut général des fonctionnaires et dont les quotités sont fixées par décret.
Les quotités sont les mêmes que celles du temps partiel classique soit 50% minimum et moins de 100%.

Pour le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime spécial, la quotité de temps partiel est calculée par rapport à sa durée de travail, dans la limite de 50%

Exemple : s'il occupe un poste à 30 heures, le temps partiel sera au minimum de 15 heures.

S'il est intercommunal, il est placé en temps partiel dans chacune des collectivités.

Comment adresse-t-on une demande de temps partiel thérapeutique ?

Le temps partiel thérapeutique fait suite à une demande du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant : il ne peut être prononcé d'office. Le médecin traitant examine le fonctionnaire et rend un avis sur sa capacité à exercer ses fonctions à temps partiel thérapeutique. Pour faciliter son appréciation, le médecin traitant peut se rapprocher du médecin de prévention. L'employeur peut aussi fournir un descriptif des missions du fonctionnaire. Dans tous les cas, l'employeur doit également informer l'agent des conséquences de son choix sur ses droits à rémunération et à pension de retraite.

A partir de quand débute la période de temps partiel thérapeutique ?

Lorsque le fonctionnaire a repris dans le cadre d'une activité à temps partiel sur autorisation dans l'attente de la décision de l'employeur, la date d'effet du temps partiel thérapeutique est décomptée, sauf demande contraire de l'agent, à compter de la date de reprise à temps partiel sur autorisation. Dans ce cas, la rémunération de l'agent doit faire l'objet d'une régularisation. Si le temps partiel thérapeutique est refusé, l'agent a la possibilité de reprendre à temps plein dans les conditions de droit commun. Lorsque l'agent a travaillé à temps plein dans l'attente de la décision de l'employeur, la durée du temps partiel thérapeutique est décomptée à compter de la date d'effet du temps partiel thérapeutique prévue par la décision de l'employeur.

L'avis du médecin agréé est-il requis ?

Oui. L'employeur doit orienter le fonctionnaire ayant formulé une demande vers un médecin agréé. Le médecin agréé examine le fonctionnaire et indique si l'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique est justifié. Le médecin agréé est invité à se prononcer également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire ainsi que, lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service, sur la durée de la période de temps partiel thérapeutique. Par ailleurs, le coût de la visite médicale effectuée par le médecin agréé est pris en charge par l'employeur. Le médecin agrée transmet ensuite à l'employeur le formulaire sur lequel figurent l'avis du médecin traitant et son avis concordant ou non.



TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le comité médical ou la commission de réforme doivent-ils intervenir dans la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique ?

Le comité médical ou, quand le temps partiel thérapeutique fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, la commission de réforme, est saisi par l'employeur uniquement lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

Le comité médical ou la commission de réforme rend son avis sur la base des mêmes critères que ceux sur lesquels le médecin traitant et le médecin agréé se sont prononcés.

Le caractère non concordant des avis médicaux s'apprécie tant au regard de la justification médicale du temps partiel thérapeutique que de la durée de la période de temps partiel thérapeutique (lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service) et que de la quotité de temps de travail préconisée.

Quelle est la nature de la décision de l'autorité territoriale ?

L'employeur reçoit soit le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique, comportant les avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé, soit le formulaire comportant les avis divergents des médecins, accompagné de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme. Les différents avis médicaux relatifs au temps partiel thérapeutique ne lient pas l'employeur.

La décision de refus de temps partiel thérapeutique est une décision administrative défavorable qui doit être motivée au sens de l'article L 211-2 du code des relations entre le public et l'administration. Lorsqu'il a pris sa décision, l'employeur en informe le fonctionnaire ainsi que le médecin agréé et, le cas échéant, le comité médical ou la commission de réforme. La décision rendue par l'employeur peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux.

La reprise pourra s'effectuer :

- sur le poste que l'agent occupait avant son arrêt. Dans ce cas, une reprise à temps partiel thérapeutique peut être de nature à favoriser une reprise réussie (aménagement des horaires de travail ou des cycles de travail)
- s'il est nécessaire de modifier les fonctions de l'agent au regard des nécessités de service, cette mesure sera précédée de la communication du dossier (*CE, 11 mars 1991, n°81697*).

L'employeur fixe les modalités de mise en œuvre du temps partiel avec le fonctionnaire et, le cas échéant, avec le médecin de médecine professionnelle. L'accord est formalisé par un arrêté de reprise à temps partiel thérapeutique qui précise le motif, la durée, la quotité et le mode organisation du temps partiel.

Quels sont les incidences du temps partiel thérapeutique sur le droit à rémunération ?

Aux termes des dispositions de *l'article 57-4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,* le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire. Cependant, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective de service. Lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.



TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Que devient l'agent à la fin de sa période de temps partiel thérapeutique ?

Au terme de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme. Si le fonctionnaire ne peut reprendre le service à temps plein, et qu'il a épuisé ses droits à temps partiel thérapeutique, il peut solliciter un temps partiel sur autorisation ou de droit, par exemple s'il justifie être en situation de handicap.

Quels sont les effets sur la carrière de l'agent ?

Les périodes à temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour :

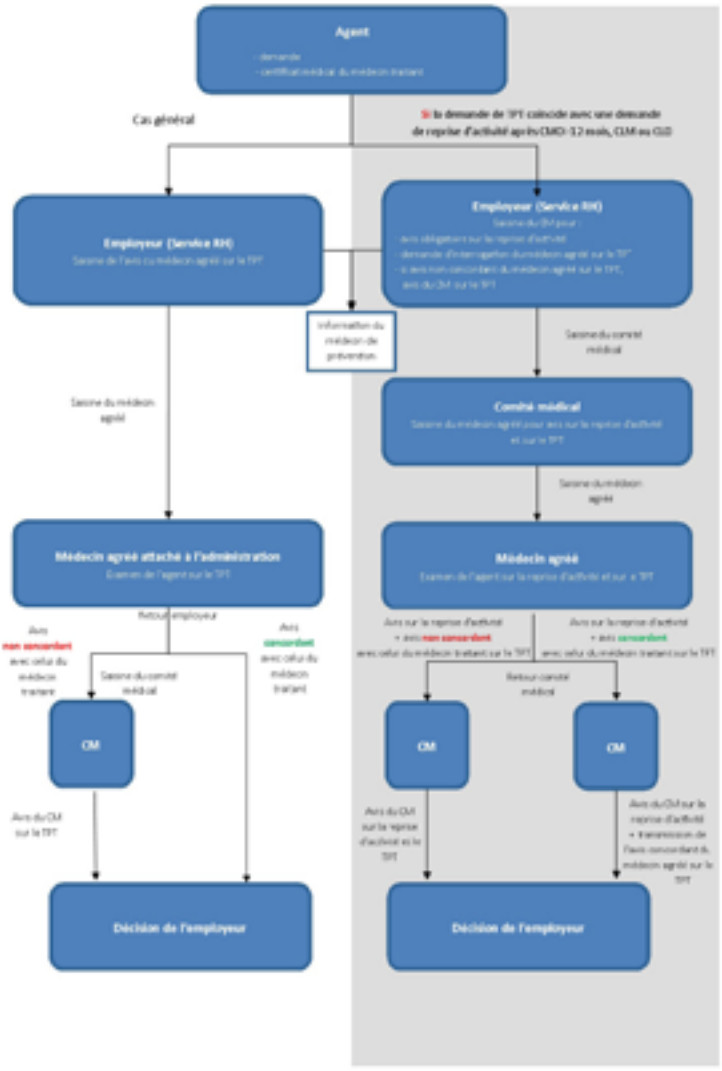
- l'avancement d'échelon et de grade
- les droits à la retraite (cotisations à temps plein)
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie (période de travail).

Quels sont les effets sur les congés de l'agent ?

Contrairement aux dispositions concernant la rémunération, les droits à congés annuels et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun (*Réponse ministérielle du 8 décembre 2003, n°29671*).

<u>Schéma de synthèse de la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique</u>

Source: Circulaire du 15 mai 2018 NOR: CPAF1807455C



AGENT DE POLICE MUNICIPALE

Les agents de police municipale exercent leurs missions en matière de surveillance du bon ordre, de la tranquillité et de la sécurité publique sous l'autorité du maire. Leur cadre d'emplois de catégorie C de la filière sécurité a été rénové le 1er janvier 2017, en application de l'accord parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Les pouvoirs de police du maire

En vertu de l'article L 2212-1 du code général des collectivités territoriales, les pouvoirs de police sont attribués au maire de façon exclusive. Aucune délégation au conseil municipal, au directeur général des services de la commune ou à une société privée n'est possible. En revanche, une délégation est possible à ses adjoints. Le maire possède ainsi des pouvoirs de police générale lui permettant de mener des missions de maintien de la sécurité, de la tranquillité et de la salubrité publique. Il exerce ce pouvoir sous le contrôle administratif du préfet du département. Ce pouvoir de police est une mission polyvalente qui conduit le maire à intervenir dans des domaines très divers tels que le stationnement des véhicules, la lutte contre le bruit, la sécurité des établissements recevant du public... Afin d'assurer au mieux ses pouvoirs de police, le maire est tenu de mettre en œuvre les moyens matériels nécessaires. C'est dans ce cadre qu'il fait usage de la police municipale qui est directement chargée de maintenir l'ordre public dans la commune.

Les pouvoirs de police du maire se partagent entre la police administrative et la police judiciaire. La distinction s'effectue en fonction du but spécifique à chaque police:

- Le but de la police administrative est d'ordre préventif en permet d'éviter que naissent des atteintes à l'ordre public. La police administrative comprend la définition de règles à respecter ainsi que la fixation de mesures à mettre en œuvre pour en assurer le respect, les arrêtés municipaux par exemple.

- Le but de la police judiciaire est d'ordre répressif. Elle vise à rechercher les auteurs des infractions et à les sanctionner.

La structure du cadre d'emplois des agents de police municipale

Les agents de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie C. En vertu du protocole PPCR, le décret n°2017-397 du 24 mars 2017 reclasse les brigadiers et les agents de police municipale dans un seul et nouveau grade, celui de gardien-brigadier. Ce texte place aussi le grade de chef de police municipale en voie d'extinction.

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend désormais 2 grades et non plus 3 :

- Gardien-brigadier (comprenant 12 échelons)
- Brigadier-chef principal (comprenant 9 échelons et 1 échelon spécial).

Les gardiens brigadiers prennent l'appellation de «brigadier» après 4 ans de services effectifs dans le grade. Le grade de gardien-brigadier relève de l'échelle C2 de rémunération. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017.

Les missions des agents de police municipale

Les agents de police municipale ont pour fonction d'exécuter, sous l'autorité du maire et dans les conditions fixées par la loi, les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention, de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ainsi, ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée. En outre, les brigadiers chefs principaux sont plus particulièrement chargés, notamment lorsqu'il n'existe pas d'emploi de chef de service de police municipale, de l'encadrement des gardiens et brigadiers. Ils sont par ailleurs soumis au respect d'un code de déontologie.

Les agents de police municipale peuvent être recrutés par une commune unique ou par un EPCI. Ces agents sont alors mis à disposition de l'ensemble des communes membres. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune. On trouve notamment ce cas de figure pour les polices intercommunales des transports dans certains EPCI de taille importante.

Comment devient-on policier municipal ?

Afin de devenir agent de police municipale la réussite au concours externe ou à l'un des deux concours interne est nécessaire. Le concours externe s'adresse aux titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau CAP-BEP ou d'une qualification reconnue

AGENT DE POLICE MUNICIPALE

comme équivalente. Le premier concours interne est ouvert aux agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ayant au moins 2 ans d'ancienneté au 1er janvier de l'année du concours. Le second concours est ouvert aux gendarmes et adjoints de sécurité exerçant depuis au moins 2 ans au 1er janvier de l'année du concours.

Le concours externe comporte des épreuves d'admissibilité (rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un évènement survenu dans un lieu public et réponses à partir d'un texte à des questions de compréhension). Si le candidat est admissible, il passe une épreuve d'admission qui consiste en un entretien avec le jury et des épreuves physiques. Les candidats admissibles passent également, dans les conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires élaborés et interprétés par des psychologues, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Ainsi, les membres du jury disposent, lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats des tests passés par chaque candidat admissible.

Pour les concours internes, des tests psychotechniques sont également organisés de manière similaire à ceux relatifs aux candidats au concours externe. Par la suite, les candidats inscrits sur la liste d'aptitude et recrutés par une commune ou un EPCI sont nommés gardiens de police municipale stagiaire pour une durée d'1 an. Le stage commence par une formation obligatoire d'une durée de 6 mois organisée par le CNFPT. Pour exercer leurs missions, les stagiaires doivent avoir suivi cette formation de 6 mois et obtenir l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Selon le panorama de l'emploi territorial 6ème édition, les policiers municipaux se situent en 5ème position des métiers les plus en tension au niveau national. Ce phénomène se vérifie particulièrement dans certaines régions. C'est le cas notamment pour les collectivités de la petite couronne parisienne. En effet, ces collectivités ont sollicité le Centre Interdépartemental de gestion afin de réaliser les opérations de concours d'agent de police municipale de manière annuelle au lieu de biannuelle actuellement. Or, la difficulté ne réside pas dans le manque d'admission de candidats en nombre suffisant mais dans leur liberté de trouver un poste dans la collectivité de leur choix. Ces derniers, une fois inscrits sur liste d'aptitude privilégient d'autres zones géographiques en raison des conditions de travail plus délicates en petite couronne.

Quelles sont les évolutions possibles de carrière ?

L'avancement d'un échelon à l'autre s'effectue selon une durée précisée par les grilles indiciaires de chaque grade. L'avancement d'échelon est désormais soumis à un cadencement unique depuis PPCR. Il s'agit d'un avancement de droit, à l'ancienneté. Le premier grade de gardien-brigadier comprend 12 échelons pour une durée totale de carrière dans le grade de 25 ans et le grade de brigadier-chef principal comprend 9 échelons dont un échelon spécial pour une durée de carrière dans le grade de 20 ans.

Pour l'avancement de grade, peuvent être nommés au grade de brigadier-chef principal par avancement au choix les gardiens brigadiers de police municipale ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon, comptant au moins 4 ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre cadre d'emplois de catégorie C et ayant suivi la formation continue obligatoire de 10 jours par période de 5 ans.

Le code de déontologie du policier municipal

La déontologie désigne l'ensemble des règles de bonne conduite qui doivent guider une activité professionnelle. La déontologie vise à créer une condition d'exercice des fonctions respectueuses des personnes et protectrice des libertés individuelles.

Le policier municipal exerce ses fonctions en qualité d'agent public territorial, encadré par le statut général de la fonction publique. En outre, depuis le 1er aout 2003, un nouveau code de déontologie s'appliquant à l'ensemble des agents de police municipale a été adopté et inclus dans le Code de la sécurité intérieure (articles R 515-1 à R 515-21). Tout manquement aux devoirs définis dans le code de déontologie expose son auteur à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

La déontologie des agents de police municipale implique le devoir de respect du public, le devoir d'intégrité, le devoir de loyauté à l'égard des institutions et des devoirs spécifiques liés aux missions des agents de police municipale.

- Le devoir d'intégrité : cette obligation d'intégrité exige d'exercer les missions avec probité, honnêteté et désintéressement. Par ailleurs, l'agent de police

AGENT DE POLICE MUNICIPALE

municipale doit faire preuve de dignité dans sa vie personnelle.

- Le devoir de loyauté à l'égard des institutions : l'agent de police municipale doit être loyal envers les institutions républicaines, il doit exécuter loyalement les ordres qui lui sont donnés par le maire de la commune ou, le cas échéant, par les agents de police municipale qui l'encadrent.

- Les devoirs spécifiques liés aux missions des agents de police municipale : l'agent de police municipale est tenu, même lorsqu'il n'est pas en service, d'intervenir de sa propre initiative pour porter assistance à toute personne en situation de danger. Lorsqu'il est autorisé, dans les conditions prévues par la loi, à utiliser la force, l'agent de police municipale ne peut en faire usage qu'en état de légitime défense et sous réserve que les moyens de défense employés soient proportionnés à la gravité de l'atteinte aux personnes et aux biens. Le policier municipal doit respecter les droits d'une personne placée à sa disposition et, le cas échéant, prend des mesures pour protéger la vie et la santé de cette personne.

La question du port d'armes par les agents de police municipale

Certains syndicats de policiers municipaux ont réclamé le droit pour les policiers municipaux d'être armés comme les agents de la police nationale et la gendarmerie. Ils soulignent que les policiers municipaux participent aussi à la lutte contre le terrorisme et sont aussi exposés que leurs collègues. D'autres, parmi lesquels de nombreux élus locaux, sans nier cette réalité, se sont opposés à l'armement systématique des policiers, les missions étant d'abord celles d'une police de proximité. En outre, armer et former des agents au maniement des armes coûte cher alors que beaucoup de collectivités doivent gérer un budget contraint.

Le 26 janvier 2015, le ministre de l'intérieur a accepté d'aider financièrement les communes et EPCI à acquérir des gilets pare-balles pour les policiers municipaux. Le ministre de l'intérieur a aussi indiqué que les policiers municipaux pourraient accéder aux réseaux de communication de la police et de la gendarmerie. S'agissant des armes à feu, le ministre de l'intérieur a rappelé, le 29 novembre 2016, que l'Etat ne décrèterait pas la généralisation de l'armement des polices municipales qui porterait atteinte à la libre administration des collectivités. La décision appartient aux maires. En revanche, il a élargi par un décret n°2016-1616 du 28 novembre 2016 la gamme des armes à feu accessibles aux policiers municipaux.

C'est le maire qui demande le port d'arme pour chacun de ses agents, nominativement auprès du préfet en fonction des missions, des horaires et de la sécurité des personnels. Le port d'arme est encadré par une convention conclue par une commune ou EPCI avec la police nationale ou la gendarmerie. Désormais, les maires peuvent demander une autorisation de port d'arme pour leurs polices municipales sans avoir à justifier d'une situation particulière. Dans une circulaire du 23 juillet 2016, Le ministre de l'intérieur précise que les préfets ne sont plus «***fondés à refuser une autorisation de port d'arme au seul motif des circonstances locales***».

Deux arrêtés publiés au Journal Officiel du 21 avril 2017 ont créé de nouvelles obligations en matière de formation des policiers municipaux : il s'agit des formations préalables à l'armement (FPA) et les formations d'entrainement (FE). Cette décision est consécutive au décret du 28 novembre 2016 élargissant les types d'armes pouvant être portés par les policiers municipaux.





SANTÉ / SÉCURITÉ AU TRAVAIL



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Préventica

CONFÉRENCES / EXPOSITION / EXPERTS / ANIMATIONS / ATELIERS DÉMOS

21>23 MAI 2019
PARIS
Pte de Versailles
2e EDITION PARISIENNE

08>10 OCT 2019
MARSEILLE
Parc Chanot

EXPOSER +33 (0)5 57 54 12 65 • DEVENIR PARTENAIRE +33 (0)5 57 54 38 26 • INFORMATIONS & INSCRIPTION GRATUITE WWW.PREVENTICA.COM

Sous le patronage du ministère des solidarités et de la santé et du ministère du travail.

HoRHizons 2018

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités





Guadeloupe



Guyane



Martinique



La Réunion



Mayotte

Téléchargez-moi sur :
www.fncdg.com

ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE

AMF

CNFPT

FNCDG

RÉGIONS DE FRANCE