MARS 2019 - N°7

#FÉDÉMAG

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

DOSSIERS SPÉCIAUX:



Les élections professionnelles

Avant - Projet de loi de transformation de la Fonction Publique





ÉDITO

QUELQUES MOTS...



@Tangui Le Prohon

L'actualité de la FPT est désormais largement centrée sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté le 13 février dernier aux représentants du personnel et des employeurs par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique.
Ce projet s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018. Un certain nombre de dispositions des cinq titres du projet rejoignent les propositions de la Contribution de notre Fédération.

Pour autant, certaines transformations mériteront d'être amendées ou précisées. A titre d'illustrations, concernant la réforme des instances de dialogue social et en dehors de la création de Comités sociaux territoriaux, le rôle des CAP qu'il était nécessaire de réformer pour fluidifier la gestion de la carrière, ne doit pas se traduire par une réduction excessive de leurs attributions. En effet, sa saisine offre des garanties d'appréciation homogène des règles statutaires et d'objectivité concernant, par exemple, les mobilités contraintes ou encore la promotion interne et l'avancement de grade qui font l'objet de critères devant demeurer de la compétence de ces CAP gérées à l'échelon pertinent, via les CDG.

En miroir, compte-tenu des résultats des dernières élections professionnelles, une CCP commune aux trois catégories devrait être envisagée et ses compétences précisées. De même, le recours administratif préalable obligatoire, prévu par le projet de loi à l'encontre de certaines décisions individuelles défavorables, devrait nécessairement désigner les CDG comme exerçant cette mission, ce qui était déjà prévu par les textes mais n'avait pu recevoir d'application à défaut de décret.

Concernant un autre chantier emblématique de la transformation, il apparaît nécessaire de bien mesurer les effets de l'élargissement du recours aux contractuels.

La large ouverture des emplois de direction aux contractuels par recrutement direct est discutable en ce qu'elle est de nature à entraîner un risque de politisation de ces postes et pour la continuité du service, mais également pour le contractuel lui-même en cas de décharge de fonctions.

En revanche, l'assouplissement et la simplification en matière de recrutements à temps non complet, qu'il concerne d'ailleurs les contractuels ou les fonctionnaires, constitue une souplesse nécessaire pour tous les employeurs. De même, la création d'un contrat de projet, CDD de droit public d'une durée maximale de 6 ans, répond en réalité à l'identification d'un besoin spécifique de certaines compétences. Cependant, il devrait être plus fermement encadré pour ne pas risquer de détourner l'esprit de ce contrat. Ainsi, il devrait être limité aux catégories A et B, en prévoyant des cas de rupture selon les conditions de droit commun et en fixant une durée contractuelle minimale, sachant également que les textes nous offrent d'autres possibilités.

Parallèlement, à l'instar de la disposition du projet concernant la FPE, la FPT devrait pouvoir étendre à la catégorie B la possibilité de recruter sur des contrats de trois ans, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Quant à la possibilité de rupture conventionnelle avec des agents en CDI, ouverte par le projet de loi, il importe de ne pas perdre de vue que les collectivités territoriales supportent le coût de l'ARE et que cette allocation peut aller jusqu'à trois ans pour certains agents. Enfin, alors que l'ouverture de la fonction publique aux contractuels constitue l'une des lignes fortes du projet, il apparaît paradoxal de vouloir durcir l'encadrement des conditions de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent, par la prévision de modalités de sélection fixées par décret, lorsque les employeurs territoriaux se comportent déjà en recruteurs professionnels dans le respect des textes.

Réforme des instances paritaires et ouverture de la fonction publique aux contractuels ne constituent que des illustrations de ce projet de loi. Celui-ci vise également à promouvoir l'égalité professionnelle, la mobilité, l'accompagnement des transitions professionnelles, l'harmonisation des temps de travail, à amender la procédure disciplinaire... sans compter le renvoi aux ordonnances pour la réforme de certains sujets à forts impacts pour les employeurs, tels que les instances médicales, la médecine de prévention, la PSC, le reclassement, pour ne citer que certaines de celles concernant la santé au travail.

Notre Fédération sera à la fois vigilante et force de propositions, une attitude encore renforcée dans le cadre de la Coordination des employeurs territoriaux.

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 ** Maquette : Laetitia BOBECHE, Christelle MARTINS **
Crédits Photos : Fotolia ** Impression : Mailedit

SOMMAIRE

ACTUALITÉS p.5

INTERVIEW : ÉMILIE CHALAS p.10

DOSSIER SPÉCIAL : LES ÉLECTIONS PROFESSIONELLES p.12

RAPPORTS PUBLICS : RECONVERSION PROFESSIONNELLE MAITRISÉE POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI p.18

ÉVÈNEMENT : RENCONTRE DES ÉLUS ADF/FNCDG p.22

DOSSIER SPÉCIAL : ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FP p.24

RAPPORTS PUBLICS : L'IMPACT DES CONTRATS AIDÉS DANS L'EMPLOI TERRITORIAL p.28

DOSSIER SPÉCIAL : LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE p.31

RAPPORTS PUBLICS : MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES p.34

DOSSIER SPÉCIAL : AVANT PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FP p.40

RAPPORTS PUBLICS : RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FP 2018 p.52

QUESTIONS-RÉPONSES : LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX p.56

TOUR DE FRANCE DES CDG : JOURNÉE D'INFORMATION DU 7 NOVEMBRE 2018 AU CDG DU RHÔNE p.59

PRÉSENTATION MÉTIER : SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS p.60

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

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

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

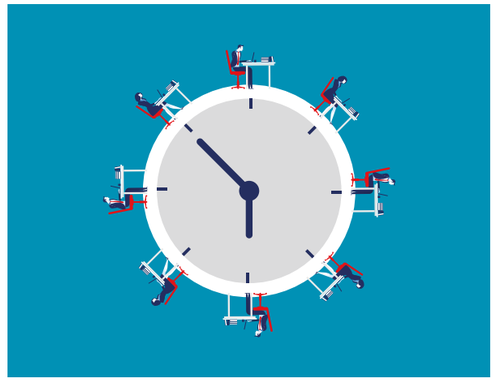
Les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure sont recensés à l'article 1er du décret et notamment les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures supplémentaires, les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes, la seconde part de l'indemnité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

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

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

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

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



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

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

L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève.

Les objectifs de la période de préparation sont d'accompagner, de préparer, de qualifier l'agent pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, de faciliter sa transition professionnelle vers le reclassement, éventuellement en dehors de sa collectivité

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

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

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

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

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

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

Bulletin d'information statistique de la DGCL de mars 2019 : Dix ans après la loi de réforme des collectivités territoriales, 34 970 communes dont 774 communes nouvelles

La DGCL a publié en mars 2019, dans le Bulletin d'information statistique, un état des communes nouvelles au 1er janvier 2019. Entre 2010 et 2019, 2508 communes se sont regroupées pour créer 774 communes nouvelles.
Ces créations se sont fortement accélérées depuis 2016 avec 97% des créations de communes nouvelles depuis cette date. Ont été créées une commune nouvelle en 2012, 10 en 2013, 1 en 2014, 13 en 2015, 200 en 2017, 37 en 2018 et 239 en 2019. C'est en 2016 qu'il y a le plus de créations avec 317 communes nouvelles, à la suite de la loi de mars 2015.

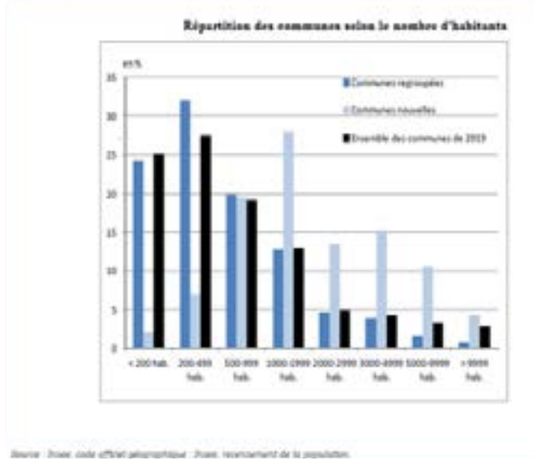
Au 1er janvier 2019, on compte 34 970 communes en France, soit 5% de moins qu'au 1er janvier 2010. Depuis 2016, ont été observées des « *surfusions* » : des communes nouvelles déjà existantes se sont regroupées avec d'autres communes pour donner naissance à d'autres communes nouvelles, plus étendues.

Ces 774 communes nouvelles sont plus nombreuses dans le quart Nord-Ouest de la France et plus particulièrement dans le Calvados, l'Eure, le Maine-et-Loire et la Manche. Elles sont plus peuplées que la moyenne des communes françaises. Les communes nouvelles sont peu présentes dans le pourtour méditerranéen. Aucune commune nouvelle n'a été créée dans les départements d'Outre-mer. Il en va de même pour les départements de la petite couronne parisienne. Au final, 18 départements n'ont aucune commune nouvelle.



56% des communes nouvelles sont issues de la fusion de deux communes. Sur la période 2010-2019, 20% des communes nouvelles sont quant à elles issues de la fusion de trois communes.
À l'opposé, 1% ont été créées à partir de plus de 15 communes.

Parmi les communes qui se sont regroupées pour créer une commune nouvelle, 24% avaient moins de 200 habitants. Plus d'un quart des communes nouvelles ont entre 1000 et 2000 habitants et, dans une part égale, les communes nouvelles ont entre 3000 et 10000 habitants.



Le lancement de la Place de l'emploi Public



L'article 2 de l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique renforce l'obligation des employeurs territoriaux d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des postes vacants ou susceptibles de l'être.

Afin de favoriser l'accessibilité de cette information et de permettre à chaque agent d'identifier aisément les possibilités de mobilité ainsi offertes, les centres de gestion et le CNFPT rendent accessibles ces publications depuis un espace numérique commun aux administrations publiques et ce, au 1er janvier 2019.

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques instaure par voie réglementaire l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux administrations relevant de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière et harmonise les modalités de publication entre les trois versants.
Une circulaire en précisera les termes afin de faciliter sa mise en œuvre.

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, a lancé le nouveau site internet « *Place de l'emploi public* » le 22 février 2019 au sein des locaux du Centre de Gestion de la Loire-Atlantique.

Les objectifs de cet espace commun « *place de l'emploi public* » sont de :
- favoriser la mobilité inter-fonction publique, interministérielle, fonctionnelle ou géographique
- accompagner les projets professionnels
- garantir la transparence sur les offres d'emplois publics et permettre à chacun de candidater en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

Toutes les offres d'emploi de toute la fonction publique sont réunies sur un seul site.

Sont soumises à l'obligation de publicité, les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet, pourvues par des fonctionnaires relevant du statut général, ainsi que les emplois de contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée. Dans cette hypothèse, seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée supérieure à un an.

L'obligation de publicité sur le site « *Place de l'emploi public* » ne dispense pas de la formalité de publier via d'autres vecteurs (exemples : bourses ministérielles, site internet des administrations, ou panneaux d'affichage, etc.).

L'article 3 du décret du 28 décembre 2018 précise que la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :
- versant de la fonction publique dont relève l'emploi
- création ou vacance d'emploi
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi
- les références du métier auquel se rattache l'emploi
- les missions de l'emploi
- l'intitulé du poste
- la localisation géographique de l'emploi
- la date de la vacance de l'emploi
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire.

L'article 4 du décret du 28 décembre 2018 prévoit que sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.

La Place de l'emploi public apporte aux agents publics et aux personnes en recherche d'emploi des fonctionnalités importantes : plus de 5000 offres d'emplois des trois versants de la fonction publique (Etat, territorial et hospitalier) réunies sur un seul site, des offres plus nombreuses sur un périmètre plus large, une recherche plus facile par filières, métiers et bassins d'emplois, et davantage de perspectives de mobilité interministérielle, mais aussi inter-fonction publique.

Pour Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics : *« Au-delà de l'obligation de publicité de l'ensemble des postes vacants qui est désormais faite à tous les employeurs publics, tous versants confondus, la Place de l'emploi public est un accélérateur de projets professionnels au service de ceux qui recrutent, des agents publics qui souhaitent s'engager dans un projet de mobilité, et des personnes en recherche d'emploi ».*
Pour Michel HIRIART, Président de la FNCDG, *«la modernisation de la Fonction Publique, rendue nécessaire en vue d'une optimisation du service public, ne pouvait s'accomplir sans une convergence des trois versants. Je me félicite du lancement de « Place de l'emploi public » que j'appelle de mes vœux depuis de nombreuses années».*



L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU CODE DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Les parties législative et réglementaire du code de la commande publique (ordonnance n°2018-1074 du 26 novembre 2018 et décret n°2018-1075 du 3 décembre 2018) ont été publiées le 5 décembre 2018.

Afin de simplifier et moderniser le droit de la commande publique, le code, qui entrera en vigueur le 1er avril 2019, réunit les textes utilisés quotidiennement par les acheteurs et les entreprises.

Comprenant 1747 articles, le code de la commande publique regroupe l'ensemble des règles applicables aux contrats de la commande publique. Il intègre notamment les dispositions relatives à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée, à la sous-traitance et aux délais de paiement.

Organisé selon la chronologie de la vie du contrat, de sa préparation à son exécution, le code est une « *boîte à outils* » pour les acteurs de la commande publique puisqu'il est adapté à l'utilisation quotidienne des praticiens. Il intègre également l'ensemble des dispositifs relatifs aux règlements alternatifs des litiges, afin d'inciter les acteurs à adopter une approche rapide et non contentieuse de résolution de leurs différends.

Le code de la commande publique se substitue à de nombreux textes régissant auparavant les contrats conclus par les collectivités et notamment :
- l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics
- le décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics
- l'ordonnance n°2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession
- le décret n°2016-86 du 1er février 2016 relatif aux contrats de concession
- la loi n°85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée.

Émilie Chalas, Députée de l'Isère


@AssembléeNationale

Comment adapter la fonction publique aux attentes de la société (besoins sociaux, transformation numérique, demande de proximité, de simplification, de réactivité)?

L'objet est triple, Il s'agit de s'interroger sur les questions suivantes :

- Comment adapter les services publics aux attentes et aux demandes des usagers ?
- Comment faire en sorte que les fonctionnaires eux-mêmes changent de perspectives et de dynamique au sein de leur carrière et de leur métier au quotidien ?
- Pour les collectivités, redonner du sens au service public, prioriser leurs services, assurer leur financement et se poser la question des ressources humaines à associer à ces missions.

Pour chacune de ces trois catégories, il y a un enjeu fort de transformation et de modernisation de la fonction publique. Ces trois sujets sont inclus dans le «*grand bloc*» que portera le gouvernement, c'est-à-dire libérer, assouplir la question de la fonction publique mais aussi protéger les carrières, les parcours de chacun des agents publics qu'ils soient agents de la fonction publique territoriale, de l'Etat ou hospitalière.

Comment adapter la fonction publique aux besoins des collectivités (qualité accrue des prestations de service public, évolution de l'emploi public, besoin de maîtrise des coûts) ?

Il y a un enjeu fort sur la question des collectivités territoriales, parce que la spécificité de la fonction publique territoriale est la multiplicité des employeurs. Il est prioritaire, pour chacun des élus locaux de retrouver une forme de souplesse dans la gestion des équipes. Cette nécessité s'impose dans un objectif de gestion de la masse salariale dans le temps afin de réaliser une gestion prévisionnelle des emplois. Cette souplesse induit aussi la possibilité de changement de collaborateurs en fonction des services publics que l'on souhaite faire émerger pour « *revitaliser* » la gestion de la masse salariale et la gestion des services publics. Cette souplesse de gestion est un enjeu capital pour les employeurs publics.

Un des principaux enjeux de la fonction publique territoriale à l'horizon 2020-2022 est l'anticipation des départs en retraite. En effet, environ 30% des fonctionnaires territoriaux partiront à le retraite dans les prochaines années. Il s'agit d'un enjeu de renouvellement considérable que toutes les collectivités doivent prévoir.

L'enjeu de la compétence et du coût de l'accélération de la diversité des métiers est un véritable sujet. Cela pose plusieurs questions :

- la question des concours et de l'accès à la fonction publique ;
- la question de la formation initiale et de la formation continue, qui sont aujourd'hui très insuffisantes pour faire évoluer les métiers actuels et la fonction publique ;
- la question de l'évolutivité de la carrière de l'agent. Par exemple, un agent chargé de conduire une balayeuse dans un centre technique pourra assurer ses missions quelques années mais ne pourra, pour des questions physiques, réaliser ces taches jusqu'à 60 ans. C'est la raison pour laquelle il faut se poser la question de la préparation de l'évolution des carrières à la fois, pour les collectivités, pour l'agent lui-même dans sa prise de conscience, pour le CNFPT dans l'offre de services et de formation et pour les Centres de Gestion dans le cadre de la gestion des carrières.

Il y a un véritable sujet de positionnement CNFPT-CDG dans l'évolution des carrières. De leur côté, les agents doivent repenser leurs dynamiques de carrière. En effet, les jeunes arrivants dans la fonction publique territoriale ont ce désir d'évolutivité et de mobilité globale.

Faut-il maintenir une architecture à trois versants ou donner plus d'autonomie à la fonction publique territoriale ?

L'autonomie des trois versants et notamment de la fonction publique territoriale n'est pas un sujet sur lequel il est prioritaire de s'interroger. Un groupe de travail a été créé à l'Assemblée Nationale sur les thématiques de la fonction publique. Les axes de réflexion du groupe de travail sont les suivants : Qu'est ce qui constitue l'intérêt général, comment définit-on le service public et les fonctionnaires ? L'objectif est de travailler sur ce qui constitue le socle et donne un sens aux missions que réalisent tous les fonctionnaires, qu'ils soient de l'Etat, territoriaux ou hospitaliers. Il existe un corpus de valeurs qui recouvrent ces trois versants.

Le deuxième chantier mené par le groupe porte sur la spécificité de chacun des versants. Cependant, l'objectif n'est pas la poursuite de la distinction. Il ne faut pas se

INTERVIEW

Émilie Chalas, Députée de l'Isère

tromper sur ces questions. Dans le cas contraire, nous risquerions de connaitre de propositions telles que la séparation de l'évolution du point d'indice entre les trois versants, ce qui n'est pas souhaitable. Il faut conserver le « *corps* » de la fonction publique mais en comprendre les spécificités relatives à chacune d'entre elles. Il s'agit surtout de transformer, redynamiser et assouplir la fonction publique pour obtenir des résultats en termes de qualité de service public.

Quels regards portez-vous sur les principes directeurs énoncés dans les documents de concertation présentés par le Gouvernement ?

Les principes énoncés par Olivier DUSSOPT dans sa concertation qui s'est écoulée tout au long du deuxième semestre 2018 sont constitués en 4 axes :

- le dialogue social à revisiter
- introduire la part de rémunération au mérite
- la mobilité et l'évolution des carrières
- le recours au contrat.

De son côté, le groupe de travail de l'Assemblée Nationale est venu nourrir et accompagner les réflexions du Gouvernement. Les travaux du groupe de travail sont de trois ordres :

- La question managériale. La question du dialogue social ne se traite pas uniquement par les instances, mais au quotidien, avec des chefs d'équipe. De plus, le management ne concerne pas uniquement les personnels de catégorie A+ ou A. En effet, les agents des corps intermédiaires ont une fonction de management et de leadership afin de porter le message des missions à accomplir mais aussi d'entendre et d'analyser la situation de chacun des agents. Si les chefs d'équipe et les chefs de service ne sont pas au fait du management, des carrières et des enjeux, ils ne pourront pas percevoir les difficultés et les malaises physiques ou psychologiques présents dans leurs équipes. Cela peut avoir pour effet une hausse de l'absentéisme et entrainer des difficultés d'organisation pour assurer une gestion prévisionnelle des compétences. Le management est une véritable compétence qui nécessite du temps et une formation pour son acquisition.
  Aujourd'hui, dans la fonction publique territoriale, les formations au management sont quasi inexistantes. Il en existe à l'ENA et dans les IRA pour les agents de catégorie A mais cette situation est nettement insuffisante ;

- Le sens de l'intérêt général et du service public et les distinctions des trois versants ;

- La question du numérique et de l'outil fonctionnel. Il s'agit d'une véritable révolution en cours dans la fonction publique territoriale. Il existe des disparités en termes de services publics et d'accession au numérique entre les versants de la fonction publique. Or, les collectivités territoriales ont su accompagner cette transformation. Les résultats sont bénéfiques à la fois pour le fonctionnaire, pour le service rendu et pour l'usager.

Dans quel sens faire évoluer le statut de la fonction publique ? (évolution du dialogue social, renforcement de la contractualisation, rapprochement avec le secteur privé, suppression d'emplois...)

Sur la question du statut, Olivier DUSSOPT et Gérald DARMANIN sont très clairs : le statut de la fonction publique n'est pas remis en cause. Le statut de la fonction publique ne recouvre pas uniquement l'emploi à vie puisque cet aspect constitue uniquement une conséquence du statut. Le service public a du sens et il s'agit justement d'un des trois axes des chantiers étudiés par le travail de groupe formé à l'Assemblée Nationale. Il s'agit de redonner à l'ensemble des français le sens du service public et de l'intérêt général pour faire comprendre à chacun l'utilité de ce statut. Cependant, l'objectif reste celui d'assouplir le statut de façon à pouvoir envisager des changements de collaborateurs facilités notamment dans le cadre des procédures administratives.

Aujourd'hui, les collectivités territoriales expriment le fait qu'il est difficile de piloter la masse salariale au quotidien. Dans ce cadre, la réflexion peut porter sur le rôle du Centre de Gestion. Lorsque l'on propose une mobilité à un agent, que cette mobilité soit interne ou externe, les agents considèrent souvent ces choix de mobilité comme une sanction. Or la mobilité dynamise à la fois les services publics de la collectivité et la carrière de l'agent. Ainsi, le passage de l'agent au Centre de Gestion pourrait être réinventé comme une plateforme de réorientation et de formation pour changer de métier.

Il faut à la fois donner du souffle, révolutionner, transformer notre système de fonction publique et notamment sur les questions de formation et de mobilité tout en assurant la sécurité des parcours. Tous ces éléments sont pris en compte dans la réforme de la fonction publique en 2019.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

Ainsi, entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018, les élections professionnelles se sont déroulées pour la deuxième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territorial et hospitalier), ainsi qu'auprès des fonctionnaires et agents publics d'autres organismes, permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Les élections professionnelles 2018 ont globalement reconduit les équilibres dans le paysage syndical de la fonction publique dans son ensemble comme dans le versant territorial.

Un taux de participation plus élevé dans la fonction publique territoriale mais variable en fonction des catégories

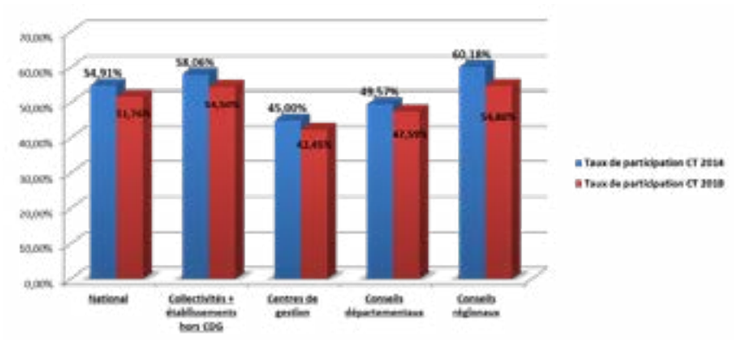
Pour la détermination de la représentativité nationale, sont pris en compte les résultats de 7 021 comités techniques au sein desquels sont représentés l'ensemble des agents publics soit 5,15 millions d'électeurs. 2,6 millions d'agents publics ont participé au vote, soit un taux de participation pour l'ensemble de la fonction publique de **49,8%. La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale (51,8%)** que dans la fonction publique de l'État (50,8%) et plus faible dans la fonction publique hospitalière (44,2%).

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

Lors des dernières élections pour les comités techniques, en 2014, le taux de participation avait été de 52,3% dans la FPE, 54,9% dans la FPT et 50,2% dans la FPH. Au total, la participation recule de 3,0 points dans l'ensemble de la fonction publique, de 1,5 point dans la FPE, 3,1 points dans la FPT et 6,0 points dans la FPH. Le nombre d'inscrit était de 1 846 275 dans la FPT.

Si le taux de participation dans la FPT est en recul par rapport à 2014, le constat est à corréler avec la baisse du nombre d'inscrits (-2,5%) qui traduirait une baisse des effectifs de ce versant. En effet, le nombre d'inscrits est passée de 1 892 961 en 2014 à 1 846 275 en 2018. Les votants sont au nombre de 955 617 en 2018, soit -8,1% par rapport à 2014.

Evolution du taux de participation entre 2014 et 2018 par types de collectivités
(Source : DGCL)



Les taux de participation sont variables d'une collectivité à une autre. On constate que la participation est plus faible pour les Centres de Gestion (42,45%) ainsi que dans les conseils départementaux (47,59%) qui se situent en dessous de la moyenne nationale (51,76%). Les collectivités qui obtiennent les plus forts taux de participation sont les conseils régionaux avec un taux à 54,80%. Cependant, pour tous les types de collectivités, les taux de participation sont en baisse d'environ 3 points par rapport aux élections de 2014.

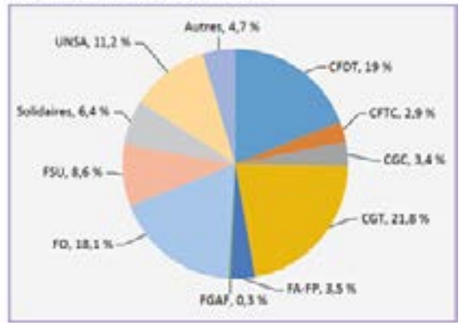
DOSSIER SPÉCIAL

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les instances recensées par scrutin et par catégorie
(Source: DGCL)

Type de scrutin	Scrutins recensés en 2014	Nombre d'inscrits en 2014	Scrutins recensés en 2018	Nombre d'inscrits en 2018
CT	4 397	1 892 961	4 534	1 890 796
CAP A	637	127 857	617	174 312
CAP B	637	202 871	622	178 012
CAP C	752	1 087 820	732	1 087 919
Total CAP	*2 026*	*1 418 548*	*1 971*	*1 440 243*
CCP A	Sans objet	Sans objet	590	45 643
CCP B	Sans objet	Sans objet	584	43 317
CCP C	Sans objet	Sans objet	609	249 240
TOTAL	6 423	***	8 288	***

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



(Source:DGAFP)

La CGT reste en tête pour les résultats des comités techniques à l'échelle de l'ensemble des trois fonctions publiques

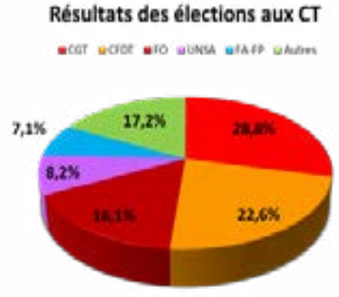
Les positions respectives des organisations syndicales dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique ne sont pas modifiées par rapport aux dernières élections professionnelles. La CGT obtient 21,8% des voix (-1,2 point par rapport aux élections précédentes). La CFDT est en seconde position avec 19,0% (-0,3 point) suivie de FO (18,1% ; -0,5 point), de l'UNSA (11,2% ; +0,8 point), de la FSU (8,6% ; +0,7 point) et de Solidaires (6,4% ; -0,5 point). La FA-FP et la CGC recueillent respectivement 3,5% et 3,4% des voix. Enfin, la CFTC obtient 2,9% des voix.

Dans la fonction publique de l'État, FO totalise 17,1% (+0,1 point), FSU 16,3% (+0,7 point), l'UNSA 15,9% (+1,0 point), la CFDT 13,8% (-0,2 point) et la CGT 12,1% (-1,4 point). Solidaires et la CGC obtiennent respectivement 7,6% et 6,1% des voix. La CFTC obtient 2,7% des voix.

Dans la fonction publique hospitalière, la CGT obtient 31,4% des voix (-0,3 point), la CFDT 24,1% (-0,9 point) est devancée par FO 24,7% (+0,9 point). Solidaires perd 0,1 point à 8,4% et l'UNSA gagne 0,6 point à 5,6%.

Les résultats des comités techniques de la FPT

Pour les comités techniques de la FPT, la CGT arrive en tête dans la fonction publique territoriale avec 28,8% de suffrages exprimés mais sa proportion baisse de 0,7 points par rapport aux élections de 2014. La CFDT conserve sa deuxième position avec 22,6% des suffrages exprimés. FO arrive en troisième position. Cependant, l'ensemble des organisations syndicales a perdu en nombre de voix sauf la FSU qui obtient 34 043 voix pour 3,8% des suffrages exprimés. Malgré cette progression la FSU n'obtient aucun siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.



LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les résultats détaillés exprimés en milliers de voix sont les suivants (source DGAFP) :

- CGT (28,8%) avec 258,1 milliers de suffrages exprimés
- CFDT (22,6%) avec 202,6 milliers de suffrages exprimés
- FO (16,1%) avec 144,4 milliers de suffrages exprimés
- UNSA (8,2%) avec 74 milliers de suffrages exprimés
- FA-FP (7,1%) avec 64 milliers de suffrages exprimés
- Solidaires (4%) avec 35,6 milliers de suffrages exprimés
- FSU (3,8%) avec 34 milliers de suffrages exprimés
- CFTC (3,5%) avec 31 milliers de suffrages exprimés
- CGC (1,5%) avec 13,5 milliers de suffrages exprimés
- FGAF (0,3%) avec 3 milliers de suffrages exprimés
- Autres syndicats (4,2%) avec 37,4 milliers de suffrages exprimés

l'UNSA gagne un siège au détriment de Solidaires et aucun changement n'est observé au CSFPH. Au Conseil commun de la fonction publique, la CGT perd un siège au profit de la FSU.

Le Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale passe de 5 organisations syndicales à 6. Toutes celles qui y étaient représentées en 2014 conservent leur nombre de siège sauf la FA-FPT qui perd un siège sur les deux qu'elle avait obtenus en 2014. Ce siège est perdu au profit de Solidaires qui fait son entrée au Conseil Supérieur.

(Source:DGAFP)



Récapitulatif du nombre de scrutins et d'inscrits pour les élections au CT
(Source: DGCL)

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

Au total, 4056 scrutins se sont tenus pour les élections des comités techniques au sein de la fonction publique territoriale. Cependant, il faut noter que 478 scrutins n'ont pas eu lieu faute de candidats. Cela représente 10,54% des scrutins et 2,35% des électeurs inscrits. Ce constat est assez similaire à celui réalisé en 2014. En effet, en 2014, 467 scrutins « *sans candidat* » avaient été recensés soit 10,62% des scrutins.

Un paysage syndical assez stable au sein des instances supérieures de la fonction publique

La composition des instances supérieures de la fonction publique à l'issue du renouvellement général des instances donne lieu à une redistribution limitée des sièges entre les organisations syndicales. Au CSFPE,

La CGT en tête pour les Commissions Administratives Paritaires

Pour les Commissions Administratives paritaires (CAP), 703 940 fonctionnaires territoriaux sur 1 436 921 électeurs ont voté, soit un taux de participation de 49%. A titre de comparaison, ce taux est de 49,8% pour les comités techniques (51,8% spécifiquement dans la fonction publique territoriale). Par ailleurs, 120 CAP (catégories A, B et C confondues) n'ont eu aucun candidat soit 6,08% des scrutins.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

CAP: répartition des voix par syndicat et par catégorie
(Source: DGCL)

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CAP A	29,39%	3,35%	5,07%	16,80%	5,39%	0,15%	10,06%	4,08%	3,75%	9,49%	0,62%	11,84%
CAP B	25,84%	3,54%	2,44%	23,31%	6,88%	0,15%	15,24%	3,89%	3,90%	11,25%	0,92%	2,64%
CAP C	17,88%	3,57%	0,62%	31,78%	7,38%	0,25%	18,49%	3,72%	4,28%	8,17%	1,13%	2,73%

Les résultats globaux aux CAP donnent la CGT en tête, avec 28,54% des voix. Elle est suivie par :

- la CFDT (20,57%),
- FO (16,88%),
- l'Unsa (8,78%),
- la FA-FPT (7, 03%),
- la CFTC (3,53 %),
- Sud-Solidaires (4,15%),
- la FSU (3,79%),
- la CGC 1,48%),
- le SA-FPT (1,03%)
- et la FGAF (0,22%),
- la rubrique « *divers* » (regroupant des syndicats locaux) affiche 3,9%.

Cependant, la représentativité de chacune de ces organisations varie d'une catégorie à l'autre.
En catégorie C, la CGT est première devant FO, puis la CFDT, l'Unsa, la FA-FPT, Sud-Solidaires, la FSU, la CFTC, le SAFPT, la CGC et la FGAF.

En catégorie B, c'est la CFDT qui est en tête, suivie par la CGT, FO, l'Unsa, la FA-FPT, la FSU, la CFTC, Sud-Solidaires, la CGC, le SA-FPT et la FGAF.

Enfin, en catégorie A, la CFDT est première devant la CGT, FO, l'Unsa, la FA-FPT, la CGC, la FSU, Sud-Solidaires, la CFTC, le SAFPT et la FGAF.

Les agents contractuels se sont faiblement exprimés lors des élections

Pour la première fois, 198 907 contractuels étaient appelés à élire des représentants, dans ces nouvelles instances que sont les commissions consultatives paritaires. Or seuls environ un quart d'entre eux ont effectivement donné leurs voix : le taux de participation est en effet de 28,5% et, déduction faite des quelque 3,1% de bulletins blancs ou nuls, la proportion de suffrages exprimés atteint à peine les 25,4%.

Les agents contractuels de catégorie C sont ceux qui se sont le moins exprimés (25% après déduction des votes nuls), alors qu'ils représentent la très grande majorité des électeurs contractuels (156 657 électeurs). Quant aux agents de catégories B et A, s'ils se sont proportionnellement légèrement plus mobilisés (respectivement 22% et 28,8% de suffrages exprimés), leurs voix ne représentent quantitativement « *que* » 3569 et 7520 agents sur l'ensemble du territoire national.

Sur l'ensemble des commissions consultatives paritaires, la CGT recueille 28,65% de ces voix, arrivant en tête au cumul des trois catégories. La CFDT avec 20,94% des voix est seconde au total et en catégorie B, mais première en catégories A et C, et se fait devancer par FO en catégorie C. Celle-ci remporte 17,79% au global.

La FA-FPT affiche, elle, 7,70%, l'Unsa 7,17%, la FSU 6,94%, Sud-Solidaires 3,13%, la CFTC 2,27%, la CGC 0,98%, le SA-FPT 0,3%, la FGAF 0,29% et les syndicats divers 3,79%.

De la même manière que pour les CAP, on constate des différences de répartition de voix entre catégories. Ainsi, si la CGT arrive en tête des CCP de catégorie B et

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

C (25,58% et 30,51%), c'est la CFDT qui recueille le plus de suffrages pour la catégorie A.

CCP: répartition des voix par syndicat et par catégorie

(Source: DGCL)

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CCP A	29,06%	2,67%	3,92%	20,37%	4,32%	0,29%	8,64%	6,98%	1,33%	8,99%	2,06%	11,36%
CCP B	20,65%	2,55%	2,83%	25,58%	7,20%	1,74%	15,66%	7,12%	0,90%	12,78%	0,00%	3,00%
CCP C	19,43%	2,17%	0,26%	30,51%	8,39%	0,16%	19,73%	6,92%	3,68%	6,32%	0,00%	2,42%



Aucune candidature n'a été présentée pour 1135 CCP (catégories A, B et C confondues). Par conséquent, des agents contractuels ont été tirés au sort. Cette situation d'absence de candidat contractuels aux CCP est particulièrement préoccupante alors que ces instances sont mises en place pour la première fois. En effet, la grande majorité (63,66%) des scrutins pour les CCP de toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidats. Ce constat se vérifie particulièrement auprès des agents de catégorie A (70,38% des scrutins sans candidats) et B (67,12% de scrutins sans candidats).

Vers l'adoption généralisée du vote électronique ?

Lors des élections 2018, 143 collectivités ou établissements publics ont eu recours au vote électronique. On dénombre, 4 régions, 33 départements, 26 communes, 28 organismes publics de l'habitat, 17 services départementaux d'incendie et de secours et 8 centres de gestion.

Certaines collectivités et établissements publics constatent un fort taux de participation à ce mode de scrutin, tandis que d'autres estiment que le système est générateur d'une abstention significative. Ainsi, les taux de participation sont plus élevés dans les métropoles, les SDIS mais sont plus faibles pour les autres catégories de collectivités et d'établissements publics. On peut cependant s'interroger sur les modalités qui seront applicables aux prochaines élections. Si un certain nombre d'organisations syndicales se prononcent en défaveur du vote électronique préférant le vote à l'urne, ce mode de scrutin comporte toutefois un certain nombre d'avantages. En effet, le scrutin électronique permet d'obtenir des résultats quasi immédiatement dès la clôture du vote. Ce système permet également une baisse significative des coûts et s'inscrit dans une logique de développement durable.

Au total, 216 896 électeurs inscrits, soit 11,5% du total des inscrits, ont pu bénéficier du vote électronique lors des élections. Les autres électeurs ont pu voter soit par le système de vote par correspondance soit directement par le vote à l'urne. Le vote électronique a représenté 3,53% des scrutins.

Taux de participation en fonction des modalités de vote

(Source: DGCL)

	Vote à l'urne	Vote électronique
Taux de participation général	52.39 %	47.05 %
Conseils départementaux	48.02 %	46.86 %
Conseils régionaux	56.18 %	51.18 %
SDIS	66.45 %	67.90 %
CDG	43.79 %	30.22 %
CU	52.34 %	48.32 %
Métropoles	48.91 %	51.50 %
OPH	77.99 %	76.31 %

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

Les élections 2018 ont été marquées par l'obligation de parité dans la constitution des listes de candidats. En effet, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article avait pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Ainsi, le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique a mis en œuvre une obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Une circulaire du 26 mars 2018 est également venue préciser le régime applicable en matière de représentation équilibrée. Cette obligation s'est appliquée aux élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les CT, CAP et CCP. Les listes de candidats présentés par les organisations syndicales devaient comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et à celles d'hommes composant le corps électoral au sein de l'instance concernée.

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE MAITRISÉE POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

La FS2 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a confié à un groupe de travail, composé de membres issus de cette formation, la rédaction d'une note de problématique portant sur la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi .Ce groupe de travail a d'abord convenu que les mots avaient une importance et que le terme statutaire de reclassement (défini aux articles 81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) avait une connotation très négative s'est accordé sur l'intitulé de «*reconversion professionnelle et maintien dans l'emploi*», estimé plus adapté.

Selon le Conseil supérieur, le terme de maintien dans l'emploi recouvre à la fois la notion de reclassement, liée à une inaptitude physique, mais aussi les modalités de prévention permettant à un fonctionnaire de conserver son emploi, même en cas de réorganisation ou de suppression de service. Un premier constat a ensuite été partagé par les membres du groupe de travail: indépendamment des promotions et de sa volonté, tout au long de sa carrière, un agent public pourra occuper plusieurs fonctions aux savoir-faire différents. Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :

- La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale
- L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive
- Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.

La note ajoute à ces facteurs des spécificités des collectivités territoriales que sont :

- la multiplicité et la diversité des employeurs territoriaux,
- le taux d'environ 75% d'emplois de catégorie C, dont le niveau de diplômes requis est au plus de niveau V,
- les difficultés de mobilité (parfois restreinte notamment sur le plan géographique pour une grande majorité d'agents),
- plusieurs freins dans l'accès à la formation dont un déficit des fondamentaux de base pouvant aller jusqu'à l'illettrisme, la facture numérique et une réticence à partir en formation.



Au regard de ce contexte et de ces spécificités, il apparaît indispensable pour le CNFPT d'anticiper pour préparer au mieux les étapes de transition professionnelle et ainsi éviter que des agents ne subissent ces évolutions, voire soient exclus de l'emploi. Cela permettrait aussi d'améliorer la prévention des risques psycho-sociaux et de préserver une qualité de vie au travail profitable à l'action publique.
Le CSFPT relève que si l'état du droit le permet, il est constaté que dans la gestion des collectivités, ces démarches d'anticipation restent exceptionnelles, alors que des expérimentations sont menées et que des dispositifs existent et ont fait preuve de leur efficacité. Par ailleurs, un projet de décret visant à instaurer une période de préparation au reclassement est actuellement élaboré. Il vise néanmoins les seuls agents confrontés à des problèmes de santé et qui doivent faire

RAPPORTS PUBLICS

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE MAITRISÉE POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

l'objet d'un reclassement. La note souligne que ce texte s'inscrit donc dans le traitement curatif d'une situation déjà installée et dont l'urgence et l'état de l'agent justifient une prise en charge s'imposant à l'employeur. Ce texte décline un droit pour l'agent mais n'intervient que de façon curative. La note appréhende le sujet de manière plus large, notamment sur l'aspect préventif. C'est pourquoi le groupe formule des propositions d'évolutions législative, réglementaire et de diffusion de bonnes pratiques et de protocoles négociés afin de répondre aux besoins de reconversion et de maintien dans l'emploi. Cette note de problématique constitue la première étape d'un travail devant se poursuivre au sein du Conseil supérieur.

Les évolutions juridiques souhaitables en matière de reconversion et de maintien dans l'emploi

Les dispositions législatives et règlementaires sur le sujet de la formation professionnelle sont nombreuses. Ce ne sont pas moins de 18 articles de lois figurant dans 4 lois différentes qui ont été identifiés comme traitant de la thématique de la reconversion professionnelle et du maintien dans l'emploi.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a, par ailleurs, récemment renforcé certaines dispositions législatives, dont notamment l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, en introduisant le droit pour tout fonctionnaire de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Le groupe de travail estime qu'il est urgent qu'il soit généralisé et formalisé pour être accessible à tous.

La thématique est aussi abordée dans de nombreux décrets dont 3 qui traitent spécifiquement de formation:

- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

De nombreux dispositifs existent donc, mais comme il est apparu, dans le rapport du CSFPT sur la formation professionnelle de mars 2017, que plusieurs d'entre eux tels que le livret formation, le congé pour formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences, ou la validation des acquis de l'expérience n'ont été déployés que de manière marginale. Le groupe de travail estime que des évolutions sont souhaitables pour que ces dispositifs soient mieux connus des agents et plus utilisés.

S'agissant du droit à la formation professionnelle et à l'accompagnement personnalisé prévus à l'article 22 du 13 juillet 1983, le groupe de travail du conseil supérieur estime que la circulaire du 10 mai 2017 qui apporte certaines précisions ne suffit pas. La communication aux agents de ce nouveau droit est très limitée, il faudrait compléter et préciser le décret du 26 décembre 2007. Selon la note, cette clarification règlementaire permettrait que tout métier du répertoire CNFPT soit obligatoirement associé à une qualification et un niveau de diplôme reconnus par le RNCP, pour faciliter les VAE, REP et les promotions professionnelles. Un décret ou arrêté sur le Conseil en Evolution Professionnelle, la qualification et les modalités d'habilitation et des conseillers, le ratio nombre d'ETP de CEP/ d'agents que doivent respecter les collectivités non-affiliées et les centres de gestion serait aussi nécessaire.

S'agissant du volet formation, la note souligne que Le précédent dispositif DIF a été très peu utilisé. Si aucune évolution de la législation ne semble nécessaire en matière de Compte Personnel de Formation, il n'en est pas de même pour son application. Le Conseil supérieur estime que «*il est urgent d'organiser et garantir l'appropriation du CPF par tous les agents pour faciliter les projets d'évolution professionnelle.*».

La note cite également l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique. Cet article est cité car il fonde le droit à une évaluation annuelle pour les fonctionnaires. La note précise que cette disposition

RAPPORTS PUBLICS

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE MAITRISÉE POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE MAITRISÉE POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

pourrait inspirer la rédaction d'un article législatif sur un droit tous les 10 ans à un entretien de bilan de carrière. Une autre échéance pourrait être fixée selon l'âge de l'agent. Une autre solution apportée serait de compléter le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 avec l'obligation pour le supérieur hiérarchique de renseigner l'agent sur son accès de droit à un bilan de compétences tous les 5 ans et à un conseil en évolution professionnelle.



Les pistes envisageables selon le Conseil Supérieur

La note de problématique souligne que la plupart des « *outils* » (formation dispensée par le CNFPT, VAE, bilan de compétences, recours au conseil en évolution professionnelle, congé professionnel de formation...) existent, mais sont souvent mal connus des agents comme des employeurs. De plus, ils sont à la charge exclusive des collectivités qui à ce jour, sous la pression économique, peuvent définir des choix plus prioritaires que l'investissement dans la formation et notamment en termes de prévention. La note fait ressortir que la mobilisation de ces outils relève à ce jour exclusivement de la volonté de l'employeur. La question de la reconversion professionnelle fait pourtant l'objet de discussions de plus en plus soutenues. Des collectivités ont déjà fait leur cet enjeu ou s'interrogent sur la mise en place de dispositif complet, notamment pour ne pas subir la pression des reclassements quelles qu'en soient les causes à l'origine.

Ainsi, le CSFPT propose d'instaurer un droit à la reconversion pour les agents de la fonction publique territoriale qui pourrait répondre à trois situations :

- Anticiper les usures professionnelles (physiques ou psychiques)
- Donner une issue positive à des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service
- Répondre à la demande croissante de seconde carrière permettant en cela une remobilisation professionnelle des agents concernés.

Selon la note, ce droit comporterait quatre étapes:

- une première phase de demande de l'agent et de travail sur son projet individuel
- une deuxième étape consisterait en l'établissement complet du projet travaillé avec le conseiller en évolution professionnelle, si possible extérieur à la collectivité mais ayant une connaissance de la fonction publique territoriale. C'est également au terme de ce travail qu'un conventionnement entre l'employeur et l'agent, comprenant les moyens mis en œuvre dans le cadre du projet, les conditions de suivi et les obligations réciproques serait établi
- la troisième étape serait la phase de formation adaptée au projet défini. L'interlocuteur et l'opérateur privilégié serait le CNFPT avec une réflexion à mener sur le besoin important de réactivité pour proposer des solutions de formation proches dans le calendrier du projet établi et sur l'accès à des formations sans regard sur le cadre d'emplois occupé, mais centrées sur le projet visé. Cette formation pourra le cas échéant être qualifiante et si nécessaire faire appel à la mobilisation d'un congé de formation professionnelle ou/et d'une prise en charge dans le cadre d'une VAE
- la quatrième étape relèverait de la GPEEC en lien avec les Centres de Gestion notamment pour les moyennes et petites collectivités.

La note précise que les deuxième et troisième phases peuvent nécessiter une durée allant jusqu'à dix-huit mois, ce qui suppose que, pendant cette période, l'agent reste en position d'activité et continue de percevoir intégralement sa rémunération ou celle liée au congé de formation professionnelle. Sur l'ensemble des quatre phases, l'agent bénéficie d'un suivi par le biais d'un conseil en évolution professionnelle.

Cependant, le CSFPT met en exergue le fait que la reconversion professionnelle peut avoir un coût immédiat assez élevé. Même si cela doit être considéré comme un investissement dans la durée, il n'en demeure pas moins que le «*laissé à charge*» pour les collectivités peut, pour certaines d'entre elles, apparaitre comme insurmontable. La mutualisation apparait dès lors, comme un élément incontournable. La note précise qu'elle pourrait s'appuyer sur une cotisation additionnelle à celle prélevée par le CNFPT pour la formation. Elle serait dédiée uniquement à la reconversion et les dossiers pourraient être accordés dans le cadre d'une gestion paritaire (employeurs/ syndicats). Le niveau le plus adapté pour l'examen des dossiers serait la région et, dans ce cadre, il faut sans doute réfléchir à un investissement des conseils régionaux d'orientation (CRO), instances régionales du CNFPT, qui pourraient se voir confier cette gestion.

La contribution de la FNCDG aux travaux de CSFPT en matière de reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi

A la demande du CSFPT, la FNCDG a été sollicitée afin de prendre en compte ses propositions d'orientation en la matière de reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi, au regard, notamment, des expériences de terrain menées au sein des CDG. Dès son congrès, en juin 2018, la FNCDG avait abordé la question de la rénovation des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. Les propositions suivantes figurent en annexe de la note de problématique dont certaines ont été reprises par le Conseil Supérieur :

- Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des CDG
- 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
- Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle pour renforcer leur efficacité, et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT mais incluant également les conseillers de la FPE et de la FPH, pour faciliter l'orientation des agents
- Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation, en bénéficiant de la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 pour approfondir la mutualisation de prestations au service des collectivités sur l'ensemble du territoire.

RENCONTRE DES ÉLUS ADF/FNCDG

« Les enjeux de la renaissance du dialogue social dans la fonction publique territoriale »

Auditorium de l'Association des Maires de France

41 quai d'Orsay 75007 Paris

Mercredi 15 mai 2019

Le dialogue social territorial peut se définir comme un ensemble de processus de dialogue mais aussi de négociation portant sur des questions d'intérêt commun et associant les employeurs publics locaux ainsi que les représentants des agents publics.

Les agents peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.
L'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.
En vertu de ce principe de participation, des agents de la fonction publique siègent ainsi au sein de 12 000 instances, comprenant les :

- Conseil commun de la fonction publique (CCFP)
- Conseils supérieurs de la fonction publique (CSFP)
- Commissions administratives paritaires (CAP)
- Commissions consultatives paritaires (CCP)
- Comités techniques (CT)
- Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le statut a élargi progressivement les conditions d'exercice du droit de la fonction publique en facilitant l'accomplissement des missions confiées aux représentants des syndicats en matière de liberté et de moyens d'action.

Le Baromètre HoRHizons indiquait en 2018 que plus de la moitié des 800 collectivités et établissements interrogés avaient engagé des négociations locales principalement sur la prévention des risques professionnels, la préparation des élections professionnelles, la mise en place du nouveau régime indemnitaire et le développement de la formation, sachant que les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités locales de moins de 3500 habitants.

A l'issue de la signature d'une convention de coopération entre l'ADF et la FNCDG, le 21 novembre 2018, les deux associations ont souhaité qu'un évènement relatif à la pratique du Dialogue social territorial et aux conditions de sa renaissance, soit organisé au cours de l'année 2019.

L'organisation de cet évènement intervient après le vote, le 6 décembre dernier, de plus de 2,5 millions d'agents publics pour renouveler les instances paritaires représentatives du personnel (2018-2022) et au moment où s'engage l'examen de la loi de transformation de la Fonction publique.

Dans ce contexte, la matinée d'information organisée par l'ADF et la FNCDG le 15 mai permettra de s'interroger sur la place et l'évolution du dialogue social local :

- Comment envisager le dialogue social local dans un contexte :
  - ✔ De réorganisation territoriale
  - ✔ De contraintes budgétaires fortes
  - ✔ D'évolution rapide des métiers de la fonction publique
  - ✔ D'un recours accru aux contractuels
  - ✔ De prise en compte de la qualité de vie au travail (par exemple la prestation sociale complémentaire
- Peut-on attendre de l'engagement des collectivités locales un effet durable sur l'amélioration de la qualité du dialogue social ?

Pour les employeurs publics locaux qui ont la volonté de s'investir, les résultats des derniers scrutins sont d'autant plus importants puisqu'ils revêtent un enjeu de démocratie sociale à l'échelle locale et de modernisation du service public.

ÉVENEMENT

RENCONTRE DES ÉLUS ADF/FNCDG

« Les enjeux de la renaissance du dialogue social dans la fonction publique territoriale »

Un autre défi pour le bon fonctionnement du dialogue social va se poser à brève échéance avec la fusion des actuels comités techniques et CHSCT, la redéfinition des compétences des CAP et l'instance consultative nouvellement créée où doit s'exercer la participation des contractuels territoriaux. Or, parmi les axes de réforme de la fonction publique, le Gouvernement entend développer et faciliter le recours au contrat pour répondre aux nouveaux besoins des employeurs publics.

La matinée d'information s'axera autour de trois problématiques :

- Les leçons à tirer du dernier scrutin de 2018 pour les partenaires sociaux et les collectivités territoriales
- Les nouvelles attentes quant aux conditions de renouveau du dialogue social local : formes, modalités, moyens ?
- Les questions relevant du dialogue social à traiter d'ici 2022 à travers plusieurs exemples : la protection sociale complémentaire, le régime indemnitaire, le temps de travail et le développement de la qualité de vie au travail.





Matinée de travail ADF – FNCDG
« Les enjeux de la renaissance du Dialogue Social dans la fonction publique territoriale »

Mercredi 15 Mai 2019
Auditorium de l'AMF – 41 quai d'Orsay

Programme prévisionnel

8h30 – Accueil café

9h00 – Accueil par François BARDIN, Président de l'AMF

9h15-9h30 – Ouverture
- Dominique BUSSEREAU, Président de l'Assemblée des Départements de France
- Michel HOUET, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

9h30-9h45 – BILAN DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE DERNIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PERSPECTIVES POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 2018-2022
- Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Maire de Sceaux

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

Modérateur : Laurence ZWINGELSTEIN, journaliste

- En quoi le dialogue social peut-il être à la fois un **enjeu** d'attractivité pour les collectivités territoriales, un **levier** de l'amélioration des conditions de travail pour les agents et **d'efficacité** pour les collectivités et les citoyens ? Quelles sont ses **contraintes** ?
- Le dialogue social comme facteur de motivation et de valorisation des fonctionnaires par une gestion plus dynamique des relations de travail
- L'importance pour les collectivités territoriales de fédérer une culture du dialogue social local plus homogène
- Comment le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils trouver leur place dans un cadre juridique en mutation ?

10h45-11h00 – Échanges avec la salle

Pause café

11h00-11h10 François SAUVADET, Ancien Ministre de la fonction Publique, Président du Conseil départemental de la Côte d'Or

11h10-12h15 – TABLE RONDE : QUELLES ACTIONS INNOVANTES ET DYNAMIQUES POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ?
- Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à l'efficacité du service public dans le cadre d'un dialogue social de proximité ? En quoi ce dialogue social local est-il porteur d'attractivité et d'innovation pour les collectivités et ses agents ?
- Comment un dialogue social équilibré contribue-t-il à améliorer à la fois les conditions de travail des agents et la performance publique attendue par les usagers ?
- Comment encourager l'innovation et le dynamisme social en matière de relations sociales ?

12h15-12h30 Échanges avec la salle

12h30 – Conclusion

L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE





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

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

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

Il s'agit d'un protocole plus volontariste et plus contraignant que celui de 2013. Il introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes et s'organise autour de cinq axes :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles
Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

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

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

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

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

- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle
Chaque employeur public devra élaborer un plan d'action ***« au plus tard au 31 décembre 2020 »*** et le mettre en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption. Cette mesure a été intégrée dans le projet de loi spécifique à la fonction publique sur la base d'un seuil qui reste à définir.
En cas de non-respect, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle des personnels.
Ces plans d'action seront mis en œuvre pour une durée maximale de trois ans et concertés.

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

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

DOSSIER SPÉCIAL

L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'axe 1er prévoit également de conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle et de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

Les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes et seront évalués annuellement sur leurs actions en matière d'égalité.

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

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

Le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels est abaissé de 80000 à 40000 habitants, et uniquement quand il existe au moins trois emplois fonctionnels. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate.

Le protocole prévoit également de :

- développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers
- renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations
- mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique.

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

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

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

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

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

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

L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

Sont notamment prévus :

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

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

Le protocole propose :

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

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



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



SANTÉ / SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Préventica

CONFÉRENCES / EXPOSITION / EXPERTS / ANIMATIONS / ATELIERS DÉMOS

PARIS
Pte de Versailles
21>23 MAI 2019

MARSEILLE
Grand Sud
08>10 OCT 2019

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*.

*En cours de renouvellement pour 2019

L'IMPACT DES CONTRATS AIDÉS DANS L'EMPLOI TERRITORIAL

Le rapport du CSFPT sur l'impact des contrats aidés dans l'emploi territorial est la conclusion d'un travail mené par deux formations spécialisées, la formation spécialisée n°1 et la formation spécialisée n°5, à la demande du bureau du CSFPT en fin d'année 2017.

En effet, à la suite de la décision du gouvernement Philippe durant l'été 2017, de modifier substantiellement les dispositions de recours et de financement aux emplois aidés, de nombreuses collectivités ainsi que le milieu associatif ont eu à réorganiser en urgence un nombre important de services qui employaient des bénéficiaires de contrats aidés, comme les services de restauration scolaire, d'accueil périscolaire, d'aide à la personne ou les services techniques. Un vœu a été adopté en ce sens le 27 septembre 2017, par le Bureau du CSFPT.

Ce rapport vise à présenter comment les collectivités territoriales ont été associées, dès la création de ces dispositifs il y a trente ans à la mise en œuvre de cette politique publique pour lutter contre le chômage, en particulier celui des jeunes et des personnes très éloignées de l'emploi. La première partie expose les éléments statistiques relatifs aux collectivités et aux publics concernés par les contrats aidés. La seconde partie s'appuie sur un questionnaire et des auditions de représentants de collectivités, de l'AMF, de centres de gestion, de la FNCDG et du CNFPT pour analyser l'impact de ces contrats aidés dans le fonctionnement des services territoriaux, les recrutements et la prise en charge des contrats aidés sur des thématiques plus périphériques que l'emploi. Enfin, douze préconisations ont été identifiées afin d'éclairer les acteurs concernés sur le rôle inclusif des collectivités territoriales dans la résorption de la précarité, du retour ou de l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont les plus éloignées.

La baisse significative de bénéficiaires de contrats aidés

Le conseil supérieur constate une baisse significative du nombre de bénéficiaires depuis le début de l'année 2018, sur l'ensemble des dispositifs à l'exception des contrats en alternance. L'emploi aidé est en diminution de plus de 54%, et cette baisse s'explique, selon le CSFPT, par l'effet mécanique de la diminution des financements et de la mise en place du dispositif «*Parcours Emploi Compétences*» (PEC) qui se substitue aux dispositifs CUI-CAE, CUI-CIE et emplois d'avenir.

De la même manière, il est relevé que le nombre de bénéficiaires de CUI-CAE poursuit sa forte baisse soit -44 000 au 2ème trimestre 2018 et -162 000 sur un an (-70,8%). Cette baisse est due, d'une part, à la diminution du nombre de recrutements autorisés en 2017 et, d'autre part, à l'arrêt du dispositif, remplacé en 2018 par les parcours emplois compétences (PEC). Fin juin 2018, 67 000 personnes sont bénéficiaires d'un CUI-CAE. Au 2ème trimestre 2018, 25 000 personnes ont débuté un PEC et fin juin 2018, 43 000 personnes sont salariées en PEC. Le nombre de personnes en CUI-CIE diminue de 5 000 au 2ème trimestre 2018 et de 28 000 sur un an. En 2018, en métropole, les recrutements ne sont plus autorisés sauf si les conseils départementaux prennent en charge l'aide financière. Le nombre de jeunes en emploi d'avenir diminue de 8 000 au 2ème trimestre 2018, et de 46000 sur un an. Fin juin 2018, 38 000 personnes sont en emploi d'avenir. En 2018, excepté quelques cas particuliers de reconduction de contrats pour terminer une formation, il n'y a plus de nouveaux bénéficiaires.

Le CSFPT relève dans sont rapport que les bénéficiaires des contrats aidés recrutés dans les collectivités territoriales sont majoritairement féminins pour les CUI et majoritairement masculins pour les emplois d'avenir.

- 68,4% des emplois d'avenir ont entre 20 et 24 ans
- 39,9% des CUI ont 50 ans et plus
- La majorité des bénéficiaires sont en situation précaire
- 73,5% des emplois d'avenir sont inscrits à Pôle emploi, contre 97,7% pour les CUI.

L'animation de loisirs, l'assistance auprès d'enfants, les agents d'entretien des espaces verts et les agents de maintenance des bâtiments représentent la moitié des métiers des emplois d'avenir. Le CSFPT constate également que les contrats aidés sont principalement employés au contact des publics les plus vulnérables et les plus dépendants. L'aide de la collectivité en direction des enfants, des adolescents, des personnes âgées, en particulier dans les secteurs en difficulté (zones rurales, quartiers prioritaires) devrait pourtant s'appuyer sur un service public renforcé par la qualification et la sécurité statutaire des professionnels qu'elle emploie.

RAPPORTS PUBLICS

L'IMPACT DES CONTRATS AIDÉS DANS L'EMPLOI TERRITORIAL

L'importance du rôle des collectivités territoriales dans l'insertion professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés

Pour le Conseil Supérieur, il s'agissait de déterminer comment ces collectivités avaient pris en compte les dispositifs de contrats aidés dans leur organisation interne et l'appui apporté aux bénéficiaires, dans le cadre contractuel, mais également au-delà.

Le rapport rappelle que plusieurs motifs de la réforme des contrats aidés en septembre 2017 ciblaient le comportement des collectivités quant à l'usage de ces dispositifs. Les points critiqués en 2017 étaient les suivants :

- Un comportement décrit comme clientéliste dans les recrutements a été présenté comme une des causes de la réforme
- Un débouché majoritaire vers l'emploi non viable ni pérenne
- L'utilisation d'un effet d'aubaine, qui aurait été exploitée par les collectivités territoriales pour remplacer des emplois permanents par des contrats aidés de droit privé, avec les moindres coûts qui en résultent
- Un déficit des dispositifs de formation proposés aux bénéficiaires.

Cependant, le rapport révèle que les différentes auditions de collectivités, de CDG, mais également les réponses au questionnaire adressé par le CSFPT aux collectivités ne confirment pas ces conclusions. Concernant le premier point, il est souligné que même s'il n'est pas exclu que dans certaines collectivités territoriales, le nombre de contrats aidés était manifestement disproportionné par rapport aux effectifs de la collectivité, plusieurs raisons doivent être rappelées dans le cadre du rapport. Le taux de chômage a été une des causes de la création des emplois et des contrats aidés, à l'origine des dispositifs. Ce facteur est toujours pris en compte, puisque 22000 contrats aidés ont été sanctuarisés en 2018 pour les départements et collectivités d'outre-mer. Comme l'a rappelé le rapport du CSFPT sur les emplois non titulaires à la Réunion, les collectivités dont les populations sont lourdement frappées par le chômage et la précarité ont recours à ces dispositifs.

Dans la réalité, les auditions et les réponses apportées au Conseil supérieur contredisent les motifs présentés pour supprimer progressivement les contrats aidés du secteur non-marchand.

- L'effet d'aubaine n'est pas une réalité : peu de collectivités ont recruté massivement
- Les relations avec les partenaires publics prescripteurs et avec les CDG n'ont pas été suffisamment prises en compte, pour établir des liens efficaces entre l'ensemble des partenaires concernés
- L'adaptation en fonction des publics accueillis a été manifeste, par la création de nouvelles fonctions pour assurer l'encadrement des emplois aidés et la reconnaissance des tuteurs.

L'impact de la réforme de 2017 sur les contrats aidés pour les collectivités territoriales

Le CSFPT note que l'impact direct est d'abord organisationnel et financier. En effet, l'impact est immédiat sur des postes de travail qui ne sont plus pourvus dans des services ou des établissements de proximité. De nombreuses collectivités ont également entrepris la réorganisation en urgence de plusieurs services de proximité, de petite enfance, de restauration scolaire. Enfin, la question du financement du remplacement d'emplois aidés, dans un contexte de tension des finances publiques locales est posée.

Un autre impact est le désengagement des collectivités territoriales du nouveau dispositif; celui–ci apparait trop complexe et contraignant pour les petites collectivités et trop coûteux pour l'ensemble des employeurs territoriaux. Plus généralement, ce nouveau système est dissuasif pour l'ensemble des collectivités. La cible des nouveaux publics visés par le nouveau dispositif est exclusivement centrée sur des publics aux difficultés d'insertion très affirmées ce qui ne permet pas non plus aux petites et moyennes collectivités de les accueillir, par manque de compétences en ce domaine.

Un autre impact direct relevé par le rapport porte sur la qualité et la continuité du service public pour les usagers dans certaines collectivités. En fonction de l'utilisation des contrats aidés par la collectivité, tant par la nature que par le nombre des emplois, certaines missions ont été affectées lors de la suppression de ces dispositifs. Il s'agit en grande majorité de l'accueil des publics nécessitant un accompagnement particulier ou encore la restauration scolaire.

Le CSFPT constate par ailleurs la disparition des moyens

L'IMPACT DES CONTRATS AIDÉS DANS L'EMPLOI TERRITORIAL

financiers pour la formation des publics encore engagés dans les anciens dispositifs, en fonction du mode de financement basé sur les rémunérations. En effet, le CNFPT chargé de cette mission dispose d'une faible contribution, assise sur une cotisation de 0,5% des salaires versés aux bénéficiaires des contrats aidés embauchés par les collectivités. Cette conséquence n'incite pas non plus les collectivités à adhérer au nouveau programme des Parcours emploi compétences, puisqu'aucun financement n'est prévu concernant le volet formation. En août 2018, le Premier Ministre a confirmé une nouvelle baisse des emplois aidés, au profit de la formation et plus particulièrement de la formation en alternance. Le nouveau dispositif des PEC est confirmé comme ciblé vers les publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi, avec une prise en charge prioritairement par les entreprises ou les associations de l'économie sociale et solidaire.

Selon le rapport, depuis la rentrée scolaire 2018, près de 3 collectivités territoriales sur 5 (57%) affirment rencontrer des difficultés d'organisation en raison de la suppression du financement des contrats aidés. Plus de la moitié d'entre elles envisagent de recruter des contractuels pour répondre aux besoins d'accueil et de pérennité des services. Plus particulièrement, ces collectivités ont recours à des contrats à durée déterminée. Les grandes villes et les intercommunalités ont pu s'adapter en renforçant notamment la polyvalence des agents. Cependant, les petites collectivités ont du mal à compenser ces emplois.

Les préconisations du CSFPT en matière de contrats aidés

Même si le CSFPT admet que système des contrats aidés tend à un moindre engagement des collectivités depuis 2018, il formule plusieurs préconisations dans un esprit d'amélioration du système actuel et de proposition pour l'avenir.

Ainsi, le CSFPT propose la suppression des critères d'âge, pour l'accès aux contrats aidés, avec un aménagement du volet formation, hors dispositifs en alternance. Le CSFPT formule également des préconisations portant sur les relations et les missions des acteurs nationaux ou territoriaux investis dans les politiques publiques de l'emploi et de l'insertion :

- Reconnaissance par l'Etat de la mission des collectivités territoriales et de leurs services de proximité pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi, dans un cadre général de soutien à l'égalité, la lutte contre les discriminations et l'accès à l'emploi
- Intégration des Centres de Gestion, comme instances de mutualisation et de dialogue, partenaires, avec les prescripteurs et l'Etat pour les collectivités adhérentes ou volontaires afin de mieux mailler le territoire national et faire respecter les conditions d'accueil, de formation et d'emploi,
- Participation des EPCI comme appui aux communes de leur périmètre pour l'accueil de bénéficiaires de contrats Parcours Emploi Compétences et de recours aux financements auprès du guichet unique préfectoral
- Association des collectivités territoriales et de leurs partenaires associatifs dans l'hypothèse de la mise en place d'un nouveau dispositif avec notamment un objectif d'allègement et de simplification des procédures
- Association des acteurs nationaux au suivi et au bilan consolidé des dispositifs mis en place
- Information des employeurs territoriaux du suivi établi par les DIRECCTE après le départ des contrats aidés
- Sur le volet «*formation*», objectif d'une contractualisation entre le CNFPT, le ministère de l'emploi et les régions pour le financement de certifications et de formations qualifiantes dans la fonction publique territoriale.

Le CSFPT propose également des aménagements sur l'insertion et l'intégration des contrats aidés dans la gestion globale des ressources humaines des collectivités territoriales :

- Présentation en comité technique et devant l'assemblée délibérante de la politique de recrutement de ces contrats aidés adoptée par la collectivité
- Reconnaissance du temps effectué par les contrats aidés en collectivité, avec la prise en compte d'une certaine ancienneté au moment du recrutement par la collectivité
- Obligation pour l'employeur territorial, dans le cadre de la GPEEC, d'établir un plan d'accueil, de suivi et de tutorat en cas de recrutement de bénéficiaires de contrats aidés, afin de répondre à l'insertion de ces publics spécifiques
- Reconnaissance des tuteurs, au même titre que les maîtres d'apprentissage, en tenant compte des spécificités de l'accompagnement des contrats aidés.

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Instaurée par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, la médiation préalable obligatoire est mise en place à titre expérimental jusqu'au 18 novembre 2020 pour les recours contentieux en matière de fonction publique et de prestations sociales.

Le cadre juridique :

- Décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire. Ce décret énumère les litiges entrant dans le champ de l'application.
- Arrêté du 2 mars 2018. L'arrêt fixe les 46 circonscriptions départementales entrant dans le champ de l'expérimentation.



Depuis le 1er avril 2018, les Centres de Gestion assurent, en qualité de tiers de confiance, la mission de MPO. Cependant, afin de respecter le principe de libre administration et s'agissant d'une mission nouvelle et facultative des Centres, les employeurs locaux ne sont pas tenus d'adhérer au dispositif. C'est dans le cadre de la mission de conseil juridique, prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, que les collectivités et établissements doivent avoir décidé de confier cette mission de MPO, par délibération puis par convention avec le Centre de Gestion de leur ressort, laquelle fixe entre autres le financement de cette mission, ainsi que le prévoit l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984.

L'ensemble des 42 Centres de Gestion expérimentateurs (soit près de la moitié des 97 Centres) couvrant 46 circonscriptions départementales, ont remonté des statistiques sur le 1er semestre de mise en oeuvre du dispositif.

A ce jour ont été signées près de 7600 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 181 collectivités ou établissements par département. Les collectivités et établissements ont pu adhérer jusqu'au 31 décembre 2018 ainsi que l'a autorisé le délai supplémentaire accordé par le décret 25 juillet 2018. Cela constitue, en nombre, une base d'expérimentation significative au regard des 50 000 employeurs territoriaux.

Ce délai a effectivement permis de rallier un plus grand nombre de collectivités intéressées par le dispositif qui ont pu réunir leur organe délibérant au-delà d'une période estivale peu propice.

Le profil des collectivités ayant conventionné

- 77% des collectivités ayant conventionné sont des communes
- 9% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM...)
- 6% sont des CIAS ou CCAS
- et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes).

- les autres établissements ayant conclu une convention avec les Centres de Gestion sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux et représentent un peu mois de 2% des conventions.

Si la confiance des petites collectivités pour confier la mission de MPO au CDG de leur ressort n'a rien de surprenant compte-tenu de l'accompagnement dont elles bénéficient déjà de la part de leur Centre en matière de GRH, en réalité, la campagne de communication des Centres a permis globalement la conclusion de conventions avec 7 635 employeurs, parmi lesquels :

- 5928 communes
- 17 Départements : Aude, Côtes-d'Armor, Drôme, Essonne (CIG GC), Eure, Finistère, Gard, Indre-et-Loire, Landes, Manche, Pas-de-Calais, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Haute-Saône, Vendée, Val-de-Marne (CIG PC), Savoie. A l'échelon départemental, on peut également relever la conclusion de conventions avec 15 SDIS.
- Parmi les 327 EPCI, au-delà des Communautés de Communes, plusieurs Communautés d'Agglomération ont également fait le choix d'adhérer à l'expérimentation, telles que : Cancale St-Malo (35, Ille-et-Vilaine), le Puy (43, Haute-Loire), Thonon-Annecy (74, Haute-Savoie), Seine-Normandie (27, Eure), Saint-Lo (50, Manche), la CA des Sables d'Olonne (85, Vendée).
- Mais encore, la Métropole de Lyon, la Métropole de Brest, Nantes Métropole, les villes de Lille, Nantes, du Puy-en-Velay, de Perpignan, Millau, Bayonne, Chambéry, la Région Ile-de-France (auprès de la Grande Couronne), etc.
- 756 syndicats
- 458 CCAS/CIAS
- 133 autres établissements.

En termes d'agents couverts, à titre d'illustration, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent, pour le CIG Grande Couronne (Yvelines, Essonne, Val d'Oise) 55 000 agents et 35 000 pour le CIG Petite Couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne). Au total, environ 385 000 agents territoriaux sont couverts par l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire.

Le profil des médiateurs des Centres de Gestion

Les Centres ont souvent nommé un binôme de Médiateurs, généralement le DGS ou le DGA du Centre et un Juriste expérimenté, Responsable du service « ***conseil statutaire*** ». Le Binôme a été constitué, notamment, pour pouvoir se déporter si nécessaire. Certains Centres vont jusqu'à nommer 5 Médiateurs.

La convention type d'expérimentation de la MPO entre le CDG et la collectivité, mise à disposition de tous les Centres expérimentateurs par la FNCDG, et largement utilisée, a prévu que le Médiateur adhère à la Charte des Médiateurs des CDG élaborée par la Fédération.

Cette Charte rappelle notamment la déontologie et les valeurs du Médiateur (probité, indépendance, neutralité, impartialité, loyauté, écoute, diligence, désintérêt), les principes de la médiation (transparence, secret et discrétion professionnelle, confidentialité, efficacité, respect de l'ordre public) ainsi que le processus de médiation (instruction du dossier, accord des parties- fin de la médiation, responsabilité du Médiateur).

Le Conseil d'Etat a sollicité la Fédération pour intégrer le comité «*Justice administrative et médiation*» qui se réunit une fois par an au Palais-Royal et participer au premier séminaire de la médiation administrative qui a réalisé un premier bilan de la MPO dans la fonction publique territoriale le 7 décembre 2018.

Tous les Médiateurs de CDG ont suivi une formation puisqu'au terme de l'article R213-3 du Code de justice administrative, « ***La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.*** » Au total 79 agents des 42 Centres de Gestion expérimentateurs ont été formés par deux organismes de formation : 60 par la CNPM (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation) et 19 par le CMAP (Centre de Médiation et d'arbitrage).

DOSSIER SPÉCIAL

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Le choix de confier la mission de formation, qui a duré entre 7 et 9 jours, à 2 organismes seulement visait également à favoriser la constitution d'une promotion de médiateurs homogène dans son approche de la médiation.

Le premier séminaire de la médiation administrative

La Fédération a participé à ce premier séminaire qui a eu lieu au Palais-Royal le vendredi 7 décembre 2018. Lors de cette rencontre, le vice-président du Conseil d'État s'est réjoui que la médiation administrative soit entrée dans l'ère de la mise en œuvre pratique, depuis l'intervention de la loi du 18 novembre 2016. Il a fixé pour objectif qu'à l'horizon 2021, 1% des entrées devant les tribunaux administratifs puissent être dirigées vers la médiation.

Le séminaire a réuni au total 75 participants : les référents médiation des juridictions administratives, des médiateurs institutionnels (Défenseur des droits, Education nationale, Pôle emploi, FNCDG, ministères, collectivités territoriales) et des avocats spécialisés dans la médiation administrative.

Le bilan d'activité de l'année 2018 a été présenté. Il a été indiqué que plus de 600 médiations tous domaines confondus ont été engagées par les juridictions et que, sur celles qui sont terminées, 3/4 ont abouti à un accord.

Les référents médiation de quatre tribunaux particulièrement dynamiques en matière de médiation ont présenté l'organisation mise en place et leur travail de sensibilisation des acteurs locaux. Des avocats ont exposé dans l'après-midi l'intérêt, y compris économique, que pouvait présenter pour leur profession et pour leurs clients le développement de la médiation dans les litiges administratifs. Les médiateurs institutionnels ont incité les référents médiation à faire appel à leurs services pour assurer des médiations en cours de contentieux, notamment lorsque le recours à un médiateur privé pourrait poser un problème de coût pour les parties. Enfin les partenaires participant à l'expérimentation de médiation préalable obligatoire ont présenté un retour des six premiers mois de sa mise en place. Les résultats sont déjà assez importants en matière de contentieux sociaux, et notamment dans les litiges concernant Pôle emploi.

À cette occasion, la Fédération a pu présenter ses premiers chiffres relatifs aux conventions conclues entre les Centres de Gestion et collectivités et établissements publics de leur ressort.



LA MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES


@AssembléeNationale


@Senat

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 2018- 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'inscrivait dans le cadre de la mission de modernisation de la fonction publique territoriale et devait 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, a été 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 ont remis leurs propositions au Premier Ministre le 12 février.

La mission met en exergue les enjeux auxquels les employeurs publics locaux sont et seront confrontés : la fonction RH des collectivités territoriales connaît de profondes évolutions liées à la nécessité de gérer des transitions :

- territoriale liées aux réformes législatives adoptées depuis 2010 renforçant notamment les régions et structures intercommunales
- écologique et énergétique qui amènent les collectivités à revoir leurs politiques publiques
- digitale avec une adaptation à venir des métiers territoriaux
- démographique avec le vieillissement de la population et les attentes nouvelles des jeunes générations
- économique professionnelle : la dimension professionnelle de la FPT la rapproche du secteur privé, ce qui nécessite un pilotage des compétences dans un contexte de pénibilité et d'allongement des carrières.

« Ces transitions s'opèrent dans un contexte de transformation des enjeux RH des collectivités territoriales. L'emploi public local est vu de plus en plus par les employeurs publics comme l'une des composantes de la contrainte financière qui pèse sur les collectivités. Par ailleurs, la fonction publique territoriale fait face à un double enjeu d'attractivité et de renforcement de la mobilité, gage de renouvellement et d'ouverture de la FPT. La question de la gestion des deuxièmes carrières acquiert ainsi une importance croissante pour faire face aux défis des nouveaux besoins de la population mais aussi de transitions professionnelles des agents. Il est impératif de tenir compte des singularités de la fonction publique territoriale marquée par une approche par métiers, le poids prépondérant des agents de catégorie C mais aussi la nécessité de favoriser son homogénéité avec l'émergence de grands employeurs publics locaux. »

La mission souligne dans son rapport que les deux réseaux CNFPT et CDG apparaissent *« déterminants dans l'accompagnement de ces transformations »*.

Le rapport souligne que l'unité de la FPT, garantie par un corpus de règles nationales, pourrait être questionnée par les plus grands employeurs susceptibles de mettre en place des politiques RH spécifiques.

La mission a inscrit sa réflexion en prenant en considération la question d'un manque d'attractivité de la FPT et de mobilités limitées mais aussi la nécessité d'adapter les principes de formation au regard de l'entrée en vigueur récente de la loi du 5 septembre 2018 *«pour la liberté de choisir son avenir professionnel»*.

Le rapport comprend 24 propositions appuyées sur les travaux menés ces dernières années par l'IGA, l'IGAS, l'IGF, le CGéFI, la Cour des Comptes et mais aussi sur les auditions, les déplacements effectués, les contributions reçues ainsi qu'un ensemble de rapports récents.

La mission a souhaité rappeler les objectifs qu'elle a poursuivis :

- optimiser et renforcer la fonction RH des collectivités dans un contexte de profondes transformations de leur cadre d'action et de leurs politiques publiques
- améliorer l'efficience du dispositif, dans le respect de la maîtrise de la dépense publique locale
- renforcer sa transparence, au service des collectivités territoriales et de leurs agents
- conserver l'unicité de la FPT et la péréquation territoriale
- tenir compte des évolutions législatives de ces dernières années notamment en des apports de la loi du 5 septembre 2018.

La mission rappelle dans son rapport que les nombreuses réformes de la Fonction Publique Territoriale, depuis 35 ans, n'ont pas fondamentalement transformé l'économie du dispositif voire ont davantage imbriqué les fonctions avec des transferts de compétences et une coopération insuffisante entre les deux réseaux.

Le rapport constate que le CNFPT *« a connu depuis dix ans un développement important de son activité, une modernisation et une digitalisation de son offre de formation et une harmonisation de celle-ci, vecteur d'homogénéité de la FPT et d'efficience »* et a accompli *« un effort très important de transformation, et une augmentation significative des formations ». « Toutefois, l'établissement apparaît aujourd'hui insuffisamment déconcentré, ne permettant pas de prendre suffisamment en compte les demandes des territoires. »*

Le rapport souligne que les CDG permettent *«une mutualisation de la fonction RH et contribuent à l'homogénéité de la FPT»*. Toutefois, il pointe l'hétérogénéité de ces établissements et la *«mutualisation de certaines fonctions qui apparaît de plus en plus pertinente à l'échelle régionale».*

L'architecture proposée par la mission vise à atteindre 6 objectifs :

- mieux anticiper les besoins en matière de ressources humaines
- améliorer le pilotage des politiques RH, le dialogue avec l'Etat et l'articulation des acteurs
- adapter le fonctionnement et les missions du CNFPT et des CDG
- assurer des mécanismes de financement favorisant l'articulation des deux réseaux, en adéquation avec leurs missions
- optimiser et diversifier les modes d'accès à la fonction publique territoriale
- accompagner les collectivités et les agents publics territoriaux dans le pilotage des compétences, l'acquisition de qualifications et la construction de parcours professionnels favorisant la mobilité

Liste des propositions du rapport

- **Proposition 1** – Rendre obligatoire l'élaboration d'un *« plan de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences »* et sa présentation devant l'assemblée délibérante de la collectivité, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire
- **Proposition 2** – Mettre en place un observatoire prospectif de l'emploi et des métiers territoriaux sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux
- **Proposition 3** – Créer une organisation représentative des employeurs publics territoriaux, chargée de représenter les collectivités et d'assurer le financement des missions de base du CNFPT et des CDG
- **Proposition 4** – Mettre en place des conventions sur la gestion des emplois et des compétences dans chacune des régions
- **Proposition 5** – Clarifier les missions de service public financées par le prélèvement obligatoire et assurées par le CNFPT
- **Proposition 6** – Transformer le statut du CNFPT pour lui permettre de développer des activités au-delà de ses missions de service public
- **Proposition 7** – Renforcer, en l'inscrivant dans un contrat triennal, la déconcentration au sein du CNFPT en lien avec les conventions régionales pour la gestion des emplois et des compétences et les plans de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences
- **Proposition 8** – Organiser au niveau régional les missions universelles des CDG ainsi qu'un ensemble de missions optionnelles
- **Proposition 9** – Consacrer le CDG coordonnateur comme instance de gouvernance de l'organisation des missions universelles et optionnelles des CDG dans chaque région
- **Proposition 10** – Améliorer la sécurisation juridique des prestations proposées par les CDG en dehors du socle commun garanti aux niveaux national, régional et départemental pour les collectivités affiliées
- **Proposition 11** – Consolider les services publics, particulièrement en milieu rural, en favorisant l'intervention du CDG dans la fonction de « *groupement d'employeurs publics* »
- **Proposition 12** – Favoriser les possibilités données aux CDG de fusionner pour créer des CIG
- **Proposition 13** – Elargir l'assiette de cotisation à l'ensemble des collectivités pour un socle de services

RAPPORTS PUBLICS

LA MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

universel assuré par les CDG et permettant la péréquation

- **Proposition 14** – Etablir une cotisation unique permettant d'assurer le financement du CSFPT, de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux, des missions de service public du CNFPT et des missions du socle universel de services des CDG
- **Proposition 15** – Assurer la collecte de la cotisation unique à la charge de l'ensemble des collectivités par un organisme tiers unique
- **Proposition 16** – Faire assurer l'affectation de la cotisation par un organisme gestionnaire sous le contrôle de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux
- **Proposition 17** – Améliorer la coordination de l'organisation des concours par la mise en place d'outils communs de pilotage sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux
- **Proposition 18** – Simplifier le cadre des concours sur titres afin de favoriser les recrutements, particulièrement sur les métiers en tension
- **Proposition 19** – Encourager le recours à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale par l'adaptation des modalités de recrutement des apprentis au sein des collectivités
- **Proposition 20** – Faire de l'INET la grande école de l'action territoriale, en renforçant le rôle des élus locaux dans sa gouvernance, et en l'ouvrant au monde de l'entreprise
- **Proposition 21** – Formaliser les conditions d'un accompagnement des collectivités, conjointement par le CNFPT et les CDG, dans le but de construire leur plan de développement des compétences
- **Proposition 22** – Favoriser l'accompagnement individualisé des agents publics territoriaux par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle associant les CDG et le CNFPT
- **Proposition 23** – Mettre en place un dispositif visant à donner une qualification aux agents qui ne disposent d'aucun diplôme
- **Proposition 24** – Dans le cadre des dispositions visant à favoriser la mobilité de l'ensemble des agents, mettre en place des outils spécifiques destinés à l'encadrement supérieur.

L'efficacité et l'efficience de l'articulation entre les différents acteurs et outils RH de la fonction publique territoriale constituent un objectif central du travail de la mission.

Le rapport s'appuie sur plusieurs principes transversaux majeurs :

Un pilotage des RH par les employeurs publics locaux et leurs représentants en lien avec les organisations syndicales représentatives

Il s'agit de conférer aux élus locaux et à leurs représentants un rôle central dans la politique de RH, dans le respect du dialogue social. La fonction des élus locaux doit s'articuler avec le rôle reconnu à l'Etat de garant des équilibres, en particulier en matière budgétaire, d'homogénéité des principes, de solidarité nationale et de mise en cohérence des politiques publiques.

La mission a recensé un besoin de coordination de l'ensemble des employeurs publics territoriaux. Cette coordination s'exprimerait par le jeu de la création d'un établissement national, qui serait composé des représentants de tous les employeurs publics locaux (à l'exclusion de l'Etat).

Cet établissement serait un interlocuteur privilégié de l'Etat, avec un rôle inspiré de celui d'une Branche dans le secteur privé en tant que lieu de détermination d'éléments de dialogue avec le Gouvernement et de cadrage général de l'organisation et des conditions de travail de la fonction publique territoriale.

Dans le schéma décrit par la Mission, la coordination nationale exercerait une autre mission : celle de définition des orientations et des moyens du CNPFT et des Centres de Gestion concernant l'exercice d'un socle « *universel* » de missions obligatoires pour ces derniers, en veillant à l'articulation des missions entre CDG et CNFPT et à la bonne réalisation des actions prévues préalablement au versement des fonds.

Cette structure nationale pourrait établir un projet d'établissement pour 3 ans qui définirait les grands objectifs de politique RH dans la fonction publique territoriale ainsi que les moyens affectés à l'accompagnement de celle-ci. Elaboré au début du mandat municipal, il prendrait effet en début d'année suivante et serait renouvelé en milieu de mandat.

La mission a également souligné la nécessité de voir les attributions du CSFPT consolidées comme lieu du dialogue social.

LA MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Par ailleurs, les collectivités territoriales ont vocation à approfondir leur rôle d'employeurs en mettant en place des approches prospectives de type GPEC qui permettraient en outre de donner les éléments indispensables au fonctionnement optimal du CNFPT et des CDG.

Cinq propositions sont relatives au recrutement, à la gestion des compétences et à l'observation de l'emploi.

Serait rendu obligatoire l'élaboration d'un « ***plan de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences*** » et sa présentation devant l'assemblée délibérante de la collectivité, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire. Le plan devrait être élaboré pour une durée de 6 ans par chacune des collectivités.

L'observation de l'emploi et des métiers est aujourd'hui partagée entre les CDG, pour le CNFPT. La mission estime que cette répartition n'apparaît pas suffisamment efficace car les deux dimensions sont totalement liées et sont fondamentales pour piloter au mieux les recrutements dans la fonction publique territoriale. Et qu'il convient dès lors de faire piloter l'observation de l'emploi par la structure nationale repré»sentative des employeurs publics territoriaux.

La mission prévoit la conclusion :

- d'un contrat triennal entre l'organisation représentative des employeurs et le CNFPT prévoyant non seulement le montant et l'affectation des ressources du CNFPT mais fixant aussi la coopération avec les CDG
- des conventions régionales sur la gestion des emplois et des compétences entre CNFPT et CDG (signées par le CDG Coordonnateur), pouvant être pilotées par une Conférence régionale de l'emploi et des compétences, apparaissant pour partie comme une déclinaison du contrat triennal, mais prévoyant également pour les CDG le financement des missions du socle universel, la ventilation/répartition de la cotisation universelle affectée en fonction de l'organisation retenue pour la délivrance des prestations correspondant aux missions du socle, le rôle des Centres dans la mise en oeuvre des priorités RH nationales.

En matière de recrutement, la coordination de l'organisation des concours pourrait être améliorée par la mise en place d'outils communs de pilotage sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux.

Les conditions d'organisation des concours devraient être optimisées, particulièrement en termes de neutralité et d'efficience, par la mise en place d'outils de coordination permettant une programmation pertinente. Ces outils viseront en particulier à lutter contre l'absentéisme.

La mission préconise également de simplifier le cadre des concours sur titres afin de favoriser les recrutements, particulièrement sur les métiers en tension et d'encourager le recours à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale par l'adaptation des modalités de recrutement des apprentis au sein des collectivités.

Les modalités des recrutements seraient simplifiées pour un ensemble de métiers, particulièrement dans le secteur médico-social, soumis à des obligations de détention de diplômes.
Cela permettrait de réduire le coût global des concours à la charge des collectivités.

L'apprentissage constitue une modalité de formation et une voie d'accès au monde du travail particulièrement intéressante. Elle permet aux collectivités de favoriser l'attractivité de leurs métiers et de favoriser les passerelles entre secteurs public et privé sur chaque bassin d'emploi.
La mission préconise de clarifier les modalités de financement de l'apprentissage dans les collectivités et de définir une voie de recrutement adaptée pour les employeurs publics locaux.

<u>Favoriser les mécanismes contractuels encadrés et garantis par la loi</u>

Il conviendrait selon la mission de renforcer des mécanismes contractuels, au niveau national et au niveau régional. Ces outils seront garantis et encadrés par la loi, en particulier en matière de plancher et de plafond de dépenses des collectivités.
Pour un ensemble de politiques RH, l'établissement du niveau de la cotisation et de son affectation, au niveau national, seraient définis par voie contractuelle permettant une adaptation à l'évolution des enjeux et aux ressources disponibles.
Pour les CDG, la mise en place d'une charte régionale renforcée pour l'exercice de leurs missions autorise une adaptation aux réalités de chaque territoire.

RAPPORTS PUBLICS

LA MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Nombre des 24 propositions concernent les CDG et s'appuient sur les préalables suivants :

- La préservation de l'échelon départemental des Centres de Gestion
- Une mutualisation régionale plus approfondie, dans le cadre des chartes de coopération, sans création d'un centre régional de gestion
- La montée en puissance des CDG par la constitution d'un socle universel de missions obligatoires financé par l'ensemble des collectivités et par une péréquation nationale de ce financement
- La sécurisation juridique de l'exercice des missions
- La nécessité de mettre en place une coordination nationale.

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

Cette cotisation serait appelée par la structure nationale de coordination sur la base d'un taux maximum pour les missions du CNFPT et celles obligatoires des CDG et affectée par la structure nationale :

- ✔ aux CDG coordonnateurs (dans un budget annexe) lesquels la redistribueraient aux CDG de leur région en fonction de l'exercice des missions prévues au « ***socle commun / universel*** » telles qu'organisées (mutualisées) par les Centres au niveau régional.

Les missions composant ce socle ***« universel »*** ne seraient pas précisément/limitativement définies par le rapport ni par le législateur mais par la structure nationale de coordination.

Toutefois, la mission précise qu'il s'agirait :

- d'un nombre limité de missions obligatoires
- de compétences susceptibles d'intéresser les collectivités et établissements non affiliés et de garantir l'homogénéité du statut
- et comprenant des missions exercées de façon complémentaire par les CDG et le CNFPT

Ce socle pourrait être constitué des missions suivantes :

- secrétariat des instances médicales
- organisation de tous les concours et examens professionnels de catégories A, B et C
- bourse de l'emploi
- conseil juridique statutaire
- reclassement et maintien dans l'emploi
- CPF
- conseil en évolution professionnelle.

Pour l'exercice des missions obligatoires autres que celles prévues dans le socle commun/universel, les CDG départementaux continueraient de percevoir une cotisation obligatoire auprès des collectivités affiliées, avec un taux plafonné en déduction de la cotisation universelle.

Les chartes de coopération régionale inter CDG seraient maintenues et renforcées pour définir les modalités d'organisation des missions universelles ainsi que des missions optionnelles, choisies par les CDG, et exercées obligatoirement dans un cadre régional. Si le CDG coordonnateur est désigné par la Mission comme instance de gouvernance de l'organisation des missions universelles et facultatives, celle-ci préconise également de créer une Conférence régionale chargée de la gouvernance des Centres.

Faire des agents territoriaux la ressource majeure pour conduire l'action publique locale de demain

Cinq propositions concernent plus particulièrement le développement des compétences des agents par l'accompagnement à l'élaboration des plans de développement des savoirs, le renforcement du conseil en évolution professionnelle, la mise en place d'un dispositif visant à donner une qualification aux agents qui ne disposent d'aucun diplôme et d'outils spécifiques pour favoriser la mobilité notamment destinés à l'encadrement supérieur.

La mise en place d'un CEP au service de l'ensemble des agents publics territoriaux permettrait d'accompagner le déploiement du CPF dans la FPT. Cet outil devrait faire l'objet d'un cahier des charges approuvé par l'ensemble des niveaux de collectivités dans le cadre l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux.

La mission préconise également de faire de l'INET la grande école de l'action territoriale, en renforçant le rôle des élus locaux dans sa gouvernance, et en l'ouvrant au monde de l'entreprise.

Le rapport préconise qu'un effort d'accompagnement

LA MISSION PARLEMENTAIRE SUR LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

des non qualifiés soit prévu pour favoriser leur reconversion éventuelle mais aussi leur employabilité au sein des bassins d'emploi.
Il pourrait être envisagé de rendre éligibles au plan d'investissement dans les compétences (PIC) ces publics dans le cadre d'un dispositif à élaborer dans le détail.

Améliorer l'articulation des outils CNFPT et CDG avec les besoins des collectivités territoriales et garantir un « aménagement humain du territoire »

La mission souligne que la fusion des deux réseaux n'apparaît pas pertinente : l'affirmation de leurs fonctions respectives et le renforcement de leur articulation au plus près des territoires constitue un objectif central. Il sera indispensable de développer une offre de services en adéquation avec les attentes des collectivités.

L'échelon régional paraît le plus adapté pour organiser cette relation entre le CNFPT et les CDG par la voie d'une convention globale (déconcentration accrue du CNFPT, mutualisation renforcée des CDG dans chaque région).

Les CDG et le CNFPT doivent contribuer à l'objectif d'homogénéité de la FPT (respect des règles communes favorisant mobilité, égalité des droits des agents) en assurant un socle de services minimum.

Dans le cadre de la transformation du système territorial et d'un contexte financier contraint, le CNFPT et les CDG exercent un rôle de péréquation entre les collectivités qui impose de repenser, au moins partiellement, les mécanismes de péréquation au risque d'un affaiblissement de la fonction RH dans les territoires les plus fragiles. Les nécessités de péréquation et de mutualisation incitent à reconnaître et garantir des missions de base pour le CNFPT (missions de service public) et les CDG (missions universelles) au profit de l'ensemble des collectivités et financées par elles.

La cinquième proposition du rapport vise à clarifier les missions de service public financées par le prélèvement obligatoire et assurées par le CNFPT.
Le rôle du CNFPT comme acteur de la formation a vocation à être réaffirmé, en particulier au regard des prérogatives des CDG. Les missions du CNFPT ont vocation à être définies précisément par la loi.

Ces missions de service public pourraient englober :

- Les préparations au concours
- Les formations d'intégration
- Des formations professionnelles correspondant à des priorités nationales

La question de la mise en place d'une formation d'intégration pour les contractuels devra être posée dans ce cadre.

La mise en œuvre de l'exercice de ces missions serait fixée dans le contrat national avec l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux, dans le cadre d'une délégation de service public.

La mission préconise de transformer le statut du CNFPT pour lui permettre de développer des activités au-delà de ses missions de service public pour qu'il :

- propose une offre complémentaire à celle prévue dans le contrat en matière de formations continues et qualifiantes mais également de VAE et d'apprentissage...
- joue un rôle central dans la mise en œuvre du CPF
- développe une offre de service à destination d'autres acteurs publics (formation des agents de l'Etat, des entreprises publiques...), voire personnels du secteur privé en relations avec le secteur public.

Enfin, le rapport propose de clarifier certains modes d'organisation et d'intervention des CDG.

La mission relève qu'il est important de sécuriser juridiquement, quand cela le justifie, le développement d'une offre de services en s'assurant en particulier du respect des règles de la commande publique et du droit de la concurrence. Cette exigence apparaît particulièrement justifiée quand les CDG assurent des prestations en dehors de leur département ou région.

Le rapport préconise de favoriser les fusions de Centres en permettant plus largement la création de CIG et de consolider les services publics, particulièrement en milieu rural, en favorisant l'intervention du CDG dans la fonction de ***« groupement d'employeurs publics ».***

Le développement de ces services contribuerait au maintien des services publics dans les territoires ruraux en permettant l'emploi par les collectivités de personnels mutualisés au service des collectivités.

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, le 13 février dernier, s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018 mais reprend également des problématiques concernant le temps de travail ou l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Au total, l'avant-projet comprend 33 articles répartis en cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle.

Les dispositions relatives au développement de la rémunération notamment au mérite sont minimes dans le projet de texte car le Gouvernement souhaite attendre la réforme des retraites ou ces dispositions ne nécessitent que des modifications réglementaires.

Titre 1er : Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics

Le gouvernement souhaite revoir l'architecture des 3 instances de dialogue que sont le comité technique (CT), le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la commission administrative paritaire (CAP) mais également une refonte du dialogue social au niveau national en prévoyant de nouvelles consultations du conseil commun de la fonction publique.

L'article 1er prévoit que Le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs (sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné). L'avis du Conseil commun se substituerait à celui du CSFPT.

Cet article modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des établissements publics de coopération intercommunale.

Selon les dispositions de **l'article 2**, les actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionneront et donneront naissance à une nouvelle instance issue de ce regroupement : le comité social d'administration, territorial ou d'établissement.

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.
Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.
Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Il en est de même pour les EPCI et CIAS y étant rattachés et pour les EPCI, CIAS, communes membres et leurs établissements publics.

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



Sous certaines conditions, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de ces comités. Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.
La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée peuvent être traitées directement au sein du comité social sur demande du président de ce comité ou de la majorité de ses membres titulaires.

Par ailleurs, l'article 2 prévoit que des formations spécialisées sont créées lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

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

L'article 2 définit les compétences de cette instance.
Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap
3° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et sur les aides à la protection sociale complémentaire
4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes
5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité social territorial un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

L'article 2 définit les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Est posé le

principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

Cet article 2 pose enfin les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
Ainsi, l'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

L'article 3 traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP). Il prévoit la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs. Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie.
L'article 3 redéfinit le champ de compétences des CAP.
La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.



Est supprimé l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion.
En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation.

Dans le cas où une intercommunalité restitue à l'une de ses communes membres une compétence et où il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des agents de ces communes auprès de l'établissement intercommunal concerné, le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper ou sur un poste de même niveau de responsabilités.
L'avis préalable des CAP sur ces affectations est supprimé. Il en est de même lorsque des agents sont transférés à des services mis en commun entre intercommunalités ou communes, lorsque les agents sont répartis entre les communes à l'issue de la dissolution d'un syndicat, d'une intercommunalité ou d'une communauté d'agglomération.
L'article 3 réécrit également l'article 9 et ajoute la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et l'examen des décisions individuelles prévues par décret en Conseil d'Etat aux compétences des organismes consultatifs.

L'article 4 habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique. L'exposé des motifs précise que « *l'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales représentatives, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, d'en déterminer la portée juridique et leurs conditions de conclusion et de résiliation. Il s'agira en outre de faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local, afin d'encourager le dialogue social de proximité sur les questions intéressant le collectif de travail* ».

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Titre 2 : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

L'article 5 ouvre la possibilité de recruter directement des contractuels sur des emplois de direction. La liste des emplois ouverts est la suivante :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

La liste de ces établissements, de même que les modalités de sélection et d'emploi de ces agents, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics seront fixées par décret en Conseil d'Etat.
L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraînera pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

L'article 6 de l'avant-projet de loi instaure des contrats de mission pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.

Le contrat précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

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

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

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

a) Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser
b) Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme
c) Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

L'article 7 étend les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique d'État. Les administration d'Etat auront désormais la possibilité de recruter par voie de contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. En outre, le recrutement des contractuels est également ouvert lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier et préalable à la titularisation de l'agent.
L'article étend la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit

d'occuper à titre permanent un emploi permanent.
Selon les dispositions de **l'article 8**, dans la FPT, des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %. Jusqu'à ce jour, le recrutement de contractuels était possible *"pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes" dont la population moyenne était inférieure à ce seuil et pour les "emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %"*.
Les conditions de recrutement des fonctionnaires seront uniformisées quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés.
Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

L'article 9 simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires de l'État et supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire. Les autorités compétentes devront édicter des lignes directrices établissant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours après avis du comité social d'administration.
Les lignes directrices pourront également prévoir des critères complémentaires aux priorités déjà définies par la loi qui faciliteront l'examen des demandes de mutation.
L'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service. Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille.

L'article 9 permet également d'instaurer des durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois.

Dans certaines administrations ou services recensés par un décret en Conseil d'Etat, les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques de mutations. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public. Le recours à un tel barème constitue une mesure préparatoire et ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents.

L'article 10 modifie le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel Au sein de la fonction publique territoriale, la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire interviendra désormais à la seule demande de l'agent.

L'article 11 prévoit la prise en compte des résultats des contractuels dans les rémunérations. La rémunération de ces agents est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

L'article 12 prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade et crée un nouvel article 33 bis dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel: *« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, les centres de gestion recueillent, préalablement à l'avis de leur propre comité social territorial, l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que celui des collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude. »*
En matière de définition des listes d'aptitude de promotion interne, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 bis.

L'article 13 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit, d'une part, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions. L'abaissement d'échelon ne peut intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation qu'au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

L'article 13 supprime les deux premiers alinéas de l'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lesquels: « *Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.*
La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger. »

Titre 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

L'article 14 conditionne le recrutement contractuel.
Les recrutements de contractuels sur le fondement des alinéas 1° et 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient) seront prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat. Les modalités de cette procédure seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'article 15 renvoie à un décret en Conseil d'État les dispositions relatives au destinataire de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, afin de faciliter la gestion de ces déclarations. Il ne s'agira plus de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Cet article modifie les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983.
Les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé afin de responsabiliser les encadrants. Par exception, afin de prendre en compte la sensibilité de certaines fonctions, l'article 25 octies permet à l'autorité hiérarchique de soumettre la demande de l'agent à son référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique saisit, dans un second temps, la CDFP pour avis.

L'article 15 crée également un contrôle déontologique spécifique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique (contrôle du référent déontologue et saisine éventuelle de la CDFP).

Afin de renforcer l'efficacité du contrôle déontologique, l'article 15 prévoit de nouvelles sanctions en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé. Il est aussi désormais prévu qu'une administration ne peut procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel qui n'a pas respecté ces différentes obligations.

L'article 16 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics
- réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics
- simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels
- réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi
- clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Le délai d'habilitation pour ce faire est fixé à 9 mois (12 mois pour la réforme du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée).

L'article 17 permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) mis en place dans les collectivités et leurs établissements publics antérieurement à la loi du 3 janvier 2001. Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, travail pénible ou dangereux...).

Les collectivités disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

L'article 18 concerne les institutions de la fonction publique territoriale.
L'avant-projet de loi prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires.

L'article 18 charge le CNFPT de remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses ressources au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'article 19 comporte deux mesures de simplification spécifiques à la fonction publique hospitalière.
La première vise à permettre la déconcentration de certains actes de gestion pour les personnels de direction et des directeurs des soins pour favoriser une meilleure gestion de proximité de ces personnels. La seconde tend à aligner la fonction publique hospitalière sur le droit commun en matière d'échelonnement indiciaire.

Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

L'article 20 a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019. L'article 20 prévoit que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

L'article 20 autorise par ailleurs le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant :

- à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics
- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

L'article 21 de l'avant-projet de loi entend favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Ainsi, dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution retraite pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine.

L'article 22 fixe le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ou service ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent, soit au sein d'un établissement public. Au-delà de cette durée

renouvelable, fixée par un décret, le fonctionnaire de l'État réintègrera son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire.

L'article 23 crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Un contractuel lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.
La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

L'article 24 instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique pour les agents bénéficiant d'un CDI.
La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Pendant la période d'essai
2° En cas de de licenciement ou de démission
3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
4°Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.
Les montants - minimal et maximal – de l'indemnité seront fixés par décret.

L'agent qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Pour la Fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, l'article 24 prévoit une expérimentation s'agissant des fonctionnaires : il est prévu d'appliquer ce dispositif de rupture conventionnelle à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. La rupture entraînera radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire mais ne concernera ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

L'évaluation de ces expérimentations sera présentée au Parlement un an avant leur terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ces dispositifs et leur coût global.
L'article 24 permet également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle.

L'article 25 crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps, dans les FPE et FPH.
Ce dispositif comprend :

- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce dispositif comprend également :

- la création de priorités de mutation
- l'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel. Ce type de mise à disposition, dérogatoire au droit commun de la mise à disposition, donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil. Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département, par l'autorité administrative compétente de l'Etat. A sa demande, il bénéficiera d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant dans un établissement de la région.

Selon les dispositions de **l'article 26** de l'avant-projet de loi, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour pourvoir un emploi au sein d'une administration.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat à durée indéterminée dont bénéficie le fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque, le fonctionnaire détaché et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine.

A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

L'avant-projet de loi intègre les mesures structurantes des 5 axes du protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il prévoit ainsi à **l'article 27** l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action « ***égalité professionnelle*** » pluriannuel avant le 31 décembre 2020. D'une durée de 3 ans, ce plan devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel.

Le comité social sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration de plan d'action s'imposera aux départements ministériels et à leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière au-delà d'un seul fixé par décret en conseil d'Etat.

L'absence d'élaboration d'un plan d'action au 31 décembre 2020 pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.

L'article 27 prévoit par ailleurs la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif de signalement pourra être mutualisé, les centres de gestion pouvant mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

L'article 28 renforce le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, dispositif créé par la loi Sauvadet de 2012.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels, pour les collectivités territoriales, est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants, et uniquement quand il existe au moins trois emplois fonctionnels.

En cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination dans un emploi de direction de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public issu de cette fusion, dans les six mois à compter de la fusion, d'un agent occupant un emploi de direction dans les collectivités ou établissements publics ayant fusionné, est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

En cas de non application des dispositions liées aux nominations équilibrées, une pénalité financière sera appliquée. Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation.

Un décret en Conseil d'Etat fixera la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dûs.

En vertu des dispositions de **l'article 29** de l'avant-projet, il est prévu que les jurys et instances de sélection de la fonction publique soient composés de façon à aboutir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40 % au minimum de chaque sexe).
A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40%.

DOSSIER SPÉCIAL

AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

L'article 30 vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

Cet article prévoit également, à l'instar du droit applicable dans la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans, **l'article 31** prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Cet article oblige par ailleurs les employeurs publics à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des avancements au choix.

Certaines dispositions de l'avant-projet de loi visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap en prévoyant notamment pour ces travailleurs des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens, ainsi qu'aux règles de déroulement de carrière.

Ainsi, **l'article 32** vise à ajouter parmi les obligations s'imposant à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, celle visant à ce que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalent à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination.
Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat prévu pour les personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.
Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

L'article 33 regroupe l'ensemble des dispositions relatives à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.

Le projet de loi fera l'objet d'une présentation en conseil des ministres début avril pour une adoption définitive fin mars.



RAPPORT ANNUEL SUR L'ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2018



Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique a été publié en novembre 2018. Ce rapport fournit les principales données sur les trois versants de la fonction publique.

Le titre 1 ***« Politiques et pratiques des ressources humaines »*** présente les actions conduites et les réformes initiées ou envisagées en matière de politiques des ressources humaines dans la fonction publique, notamment dans le cadre du programme *« Action publique 2022 »*.

Sont exposées les actions menées pour soutenir la rémunération des agents publics notamment par l'application du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) ainsi que par la compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG). Certaines politiques de ressources humaines pouvant agir comme un levier de transformation de la fonction publique sont également présentées : le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents, la création d'un portail de l'emploi public commun aux trois versants de la fonction publique assortie d'une obligation de publication des emplois vacants, la simplification et la dématérialisation de la gestion des agents ainsi que le déploiement des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Enfin, le titre 1 établit le bilan de politiques destinées à améliorer l'accès à la fonction publique et les conditions de travail des agents : les nouveaux dispositifs de recrutement tels que l'apprentissage et les contrats PACTE et PRAB, les classes préparatoires intégrées (CPI), la prévention des conflits d'intérêts, la protection de la santé au travail.

Le titre 2 ***« Faits et chiffres »*** offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale.

Un dossier thématique propose une analyse approfondie sur l'attractivité de la fonction publique. Il précise qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations. Un jeune sur dix ayant quitté le système éducatif en 2013 déclare trois ans plus tard avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire.

Au 31 décembre 2016, le nombre d'agents publics était de 5,48 millions hors bénéficiaires des contrats aidés, soit un emploi sur cinq, en hausse de 0,5% par rapport à l'année précédente en raison de recrutements accrus dans la fonction publique de l'Etat (+1,2%) dans des secteurs prioritaires comme l'enseignement, la justice ou la défense.
Le nombre d'agents dans la fonction publique hospitalière continue de croître également mais la hausse est plus modeste (+0,4% et +0,2% y compris bénéficiaires de contrats aidés), inférieure à la tendance des dix dernières années.
L'emploi territorial confirme sa diminution : selon que l'on prenne ou non en compte les bénéficiaires de contrats aidés, il baisse de 0,4% ou de 0,2%.

L'augmentation du nombre d'agents s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires (-0,1%), catégorie qui constitue plus de 70% de l'emploi public. La croissance observée provient d'une hausse importante du nombre de contractuels qui sont 967000 fin 2016 (+2,8%), particulièrement dans la FPH (+3,6%) et dans la FPE (+4,8%). La hausse est plus mesurée dans la FPT (+0,2%).

Dans la fonction publique, 54% des contractuels sont en contrat à durée déterminée En 2016, 46% des contractuels ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et 54% un contrat à durée déterminée (CDD). Une très

RAPPORTS PUBLICS

RAPPORT ANNUEL SUR L'ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2018

large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 70% ont un contrat d'une durée inférieure à un an et seuls 9% ont un contrat de plus de trois ans. Par versant, la FPE emploie davantage de CDI (55%) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants : 59% ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 15% un contrat de plus de trois ans.

Figure V 1.E3-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2016

En %	Répartition CDI / CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	54,5	45	59,3	26	14,7
Fonction publique territoriale	33,7	66,4	72,9	21,2	5,9
Fonction publique hospitalière	46,6	52,6	80,4	11,3	3,3
Ensemble de la fonction publique	45,5	53,8	70,2	21,2	8,7

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France, agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 53,8 % sont en CDD en 2016.

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2006 et 2016

		Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution annuelle moyenne entre 2006 et 2016	
		Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE							
	Fonctionnaires	1 545 827	63,7	0,2	-0,6	-1,5	-0,4
	Contractuels	397 126	16,4	4,8	0,8	2,4	0,5
	Militaires	305 410	12,6	1,7	0,1	+1,3	+0,1
	Autres catégories et statuts(1)	178 330	7,3	1,1	0,0	+1,1	0,0
	Total	2 426 692	100,0	1,2		-0,9	
FPT							
	Fonctionnaires(2)	1 469 265	77,9	-0,2	0,0	1,9	0,2
	Contractuels	356 606	18,9	0,2	0,1	0,8	-0,1
	Autres catégories et statuts(1)	59 749	3,2	+2,0	+0,1	+0,8	+0,1
	Total	1 885 620	100,0	-0,2		1,6	
FPH							
	Fonctionnaires	832 956	71,3	-0,4	-0,8	0,3	-0,8
	Contractuels	213 640	18,3	3,6	0,8	4,1	0,8
	Autres catégories et statuts(1)	122 112	10,5	0,4	0,0	1,8	0,1
	Total	1 167 690	100,0	0,4		1,0	
Ensemble de la fonction publique							
	Fonctionnaires(2)	3 848 050	70,2	-0,1	-0,4	0,1	-0,2
	Contractuels	966 871	17,6	2,8	0,4	3,1	0,5
	Militaires	305 410	5,6	1,7	0,1	+1,3	+0,1
	Autres catégories et statuts(1)	360 191	6,6	0,3	0,0	+0,2	0,0
	Total	5 480 202	100,0	0,5		0,3	

Sources : FGE, Cotisr, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 1 900 sapeurs-pompiers de Marseille).

RAPPORT ANNUEL SUR L'ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2018

En 2016, la fonction publique est composée de 35% d'agents de catégorie A, de 20% d'agents de catégorie B et de 45% d'agents de catégorie C. Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique(*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2016

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	40,2	55,6	26,5	24,4	25,4	20,0
Agents civils	54,0	61,9	21,8	20,2	24,2	17,9
dont enseignants(1)	*96,6*	*99,2*	*4,4*	*0,8*	*0,0*	*0,0*
hors enseignants	*23,2*	*29,0*	*34,7*	*37,3*	*42,1*	*33,7*
Militaires	12,9	12,4	54,7	53,5	32,5	34,1
Fonction publique territoriale	6,7	9,7	13,6	14,7	77,5	75,6
Fonction publique hospitalière	16,0	32,9	35,6	19,1	48,4	48,0
Total	29,4	35,0	24,0	19,9	46,6	45,1
dont civils hors enseignants	*15,2*	*21,4*	*25,8*	*22,0*	*59,0*	*56,6*

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs.

(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 2 % des agents. Un redressement est donc effectué.

La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 61,5%, leur part augmentant quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée.

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé, 43 ans contre 41 ans en moyenne.

La part des agents de 50 ans et plus continue d'augmenter et représente 33,4% de l'effectif total de la fonction publique. À l'inverse, la part des moins de 30 ans est de 14,2%.

C'est dans la FPT que la moyenne d'âge est la plus élevée (45,2 ans). Les agents de 50 ans et plus représentent 40% des agents, en hausse de 1,1 point par rapport à 2015. C'est dans la filière technique, qui regroupe 44% des agents territoriaux, que la part des agents âgés de 50 ans ou plus est la plus élevée (45,4%, en hausse de 1,4 point en 2016 et de +8,4 points en cinq ans).

Symétriquement, la part des moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant et cette part continue de baisser. Fin 2016, à peine plus d'un agent territorial sur dix a moins de 30 ans, une proportion en baisse de 1,3 point entre fin 2010 et fin 2016. La filière la plus jeune est la filière « *animation* », 30,2% des agents y sont âgés de moins de 30 ans (en baisse de 1,9 point par rapport à 2015).



RAPPORTS PUBLICS

RAPPORT ANNUEL SUR L'ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2018

Figure V.1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2016				Évolution entre les 31 décembre 2015 et 2016			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de%)
Catégorie A	64,4	35,6	13,4	30,8	0,3	-0,3	-0,1	0,4
dont A+	41,0	59,0	1,9	47,5	0,7	-0,7	0,0	0,6
Catégorie B	55,6	44,4	14,0	30,4	0,1	-0,1	-0,2	0,4
Catégorie C	63,2	36,8	14,5	36,8	0,0	0,0	0,2	0,8
Toutes catégories	62,1	37,9	14,2	33,4	0,1	-0,1	0,0	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

La rotation du personnel s'accroît en 2016 : le nombre d'entrants croît de 8,7% tandis que le nombre de sortants augmente de 2,1%.

En 2016, le nombre de recrutements externes sur concours dans la FPT et dans la FPE a diminué par rapport à 2015, passant de 49307 à 48229 (38827 dans la FPE et 9402 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 21134 recrutements externes sans concours (1382 dans la FPE et 19752 dans la FPT).

La FPT a recruté 2 182 agents de moins que l'année précédente (-7,0%). Après la baisse de 2014 et la reprise de 2015, les sélections sans concours en catégorie C continuent de progresser (19 752 en 2016 après 18 156). En revanche, les recrutements sur concours en catégorie B sont moins nombreux (-21% en 2016, soit 1 024 agents en moins qu'en 2015) alors que ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -187 et -2 567.

En 2017, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE), poursuit sa progression entamée en 2015.

L'âge moyen de départ à la retraite progresse pour les agents civils de la FPE (61,3 ans), de la FPH (59,7 ans) et de la FPT (61,3 ans).

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2016, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros. Il est de 3 058 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 303 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 736 euros dans la fonction publique hospitalière.



LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le régime de la fonction publique est un régime de retraite dit « *non-aligné* ». Cela signifie que ses règles en matière de retraite lui sont propres et divergent des règles du régime général des salariés du privé.

Quelle est la durée de service nécessaire pour constituer un droit à pension?

Pour avoir droit à une pension de retraite CNRACL, le fonctionnaire doit avoir accompli au moins deux années de services effectifs en vertu de l'article 7 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003. Cette nouvelle durée minimale remplace, pour les fonctionnaires radiés des cadres à compter du 1er janvier 2011, l'ancienne durée de quinze ans qui était exigée avant la réforme des retraites de 2010.

Dans le cas où la durée minimale de services n'est pas atteinte, les périodes d'activité effectuées en qualité de fonctionnaire sont transférées au régime général et à l'IRCANTEC. Le fonctionnaire est alors rétabli dans la situation qu'il aurait eue s'il avait été affilié au régime général de la sécurité sociale.

Dans le cas où le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance inférieure ou égale à huit trimestres et qu'il ne relève pas d'un autre régime de retraite de base, il peut demander, au plus tôt au moment de l'âge d'ouverture des droits, le reversement des cotisations au lieu et place d'une éventuelle pension. Cette possibilité est ouverte aux fonctionnaires à compter du 1er janvier 2016.

Une exception est à noter aucune durée de services n'est exigée des fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité.

Quelles sont les périodes considérées comme «service effectif»?

Sont pris en compte, au titre de la constitution des droits à pension :

- ✔ les services accomplis en qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire dans l'une des trois fonctions publiques
- ✔ les services militaires
- ✔ les périodes « *validées* »

La validation consiste, pour les fonctionnaires titulaires, à « *convertir* » en services CNRACL :

- ◆ les périodes effectuées en qualité d'agent contractuel d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public non industriel et commercial dans l'une des trois fonctions publiques. Ainsi, sont pris en compte : les services accomplis de façon continue ou discontinue, sur un emploi à temps complet ou non complet, occupés à temps plein ou temps partiel
- ◆ les périodes d'études effectuées dans une école publique ou privée ayant conduit à l'obtention d'un diplôme d'Etat d'infirmier, de sage-femme ou d'assistant social ou d'un diplôme reconnu équivalent obtenu dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Ces périodes sont prises en compte dans leur totalité. Cependant, **cette validation n'est possible que pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013.**

Comment sont comptabilisées les périodes de temps non complet et de temps partiel?

Les services effectifs dans un emploi à temps non complet en qualité de fonctionnaire affilié à la CNRACL (emplois plus de 28 heures de service par semaine, selon la règle générale) sont comptabilisés, pour la constitution des droits à pension, sans proratisation.

Pour les services à temps partiel, les dispositions réglementaires prévoient la prise en compte pour la totalité de leur durée, c'est-à-dire sans proratisation, des périodes de service à temps partiel accordées sur autorisation et sous réserve des nécessités de service et la prise en compte, dans la limite de trois ans par enfant, des périodes de temps partiel accordées de plein droit pour élever un enfant.

À quel âge peut-on partir à la retraite?

Pour pouvoir partir à la retraite CNRACL avec le bénéfice d'une pension, le fonctionnaire doit avoir atteint un certain âge, qui est variable en fonction de l'emploi occupé.

- ✔ les emplois relevant de la catégorie « *sédentaire* »

Depuis la réforme des retraites de 2010, l'âge minimal légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans.

- ✔ les emplois relevant de la « *catégorie active* »

QUESTIONS-RÉPONSES

LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Depuis la réforme de 2010, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est de 57 ans pour la catégorie active. Les agents doivent, pour pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite au titre de la catégorie active, avoir accompli une certaine durée de services dans des emplois relevant de cette catégorie. Cette durée minimale est de 17 ans. Les emplois occupés par les fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts sont dits « *insalubres* », ce qui ouvre droit, pour les agents qui les occupent, à un départ anticipé à la retraite à 52 ans. Les agents des réseaux souterrains des égouts doivent, pour pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite, avoir accompli une durée minimale de services de 32 ans.

La mise à la retraite peut cependant survenir avant que l'âge « *normal* » soit atteint ; dans ce cas, le fonctionnaire retraité devra, avant de percevoir une pension, attendre d'avoir l'âge requis Cela peut concerner, par exemple, un agent mis à la retraite d'office par sanction disciplinaire.

Est-il possible de prolonger sa carrière dans la fonction publique au delà de 62 ans?

La réforme des retraites de 2010 porte à terme la limite d'âge, pour les emplois relevant de la catégorie sédentaire, de 65 à 67 ans (article 1er de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984.

L'augmentation se fait cependant de manière progressive : des dispositions transitoires sont prévues.

- ✔ les fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans entre le 1er juillet et le 31 décembre 2011, pour lesquels l'ancienne limite d'âge de 65 est augmentée de quatre mois
- ✔ les fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2014, pour lesquels l'ancienne limite d'âge de 65 ans augmente progressivement, à raison de cinq mois par génération
- ✔ les fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1955, pour lesquels la limite d'âge passe directement à 67 ans

Comment est financé le régime de retraite des fonctionnaires?

Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL sont tenus de supporter une retenue. Le taux de la retenue est égal, à compter du 1er janvier 2019, à 10,83% sur le traitement indiciaire et sur la NBI. Cette retenue est progressivement augmentée, jusqu'à atteindre 11,10% en 2020, dans les conditions prévues par le décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010.

Est-il possible pour le fonctionnaire de surcotiser?

Les périodes de travail à temps partiel ou à temps non complet peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein et à temps complet dans le décompte de la durée de services pour la liquidation de la pension. Cela permet au fonctionnaire d'augmenter, dans la limite maximale de quatre trimestres, le nombre de trimestres liquidables.

Si le fonctionnaire fait ce choix, il doit en contrepartie verser une retenue particulière. Cette retenue plus élevée sera en outre appliquée sur le traitement indiciaire brut, y compris l'éventuelle NBI, correspondant au temps complet et au temps plein pour le grade, l'échelon et l'indice de l'agent.
Le taux de cette retenue est égal à la somme :

- ◆ du taux de la cotisation à la charge des agents sur le traitement indiciaire, multiplié par la quotité de temps travaillé
- ◆ d'un taux égal à 80% de la somme de la cotisation agent sur le traitement indiciaire et «*d'un taux représentatif de la contribution employeur*» qui, à compter du 1er octobre 2014, correspond au taux réel en vigueur, multiplié par la quotité de temps non travaillé de l'agent.

Si un fonctionnaire occupe simultanément plusieurs emplois à temps non complet, il peut bénéficier du dispositif de surcotisation uniquement au titre de son emploi principal et uniquement si la somme des durées de travail de ses emplois est inférieure à la durée de travail d'un emploi à temps complet.

Existe-il des dispositifs de départ anticipé?

Les «*carrières longues*» c'est-à-dire les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans peuvent dans certains cas partir à la retraite avant l'âge légal, à 58 ans minimum. Egalement, tout fonctionnaire porteur de handicap qui justifie, au moment de la retraite, d'un taux d'incapacité d'au moins 50% peut partir dès l'âge légal avec une pension à taux plein. Depuis la publication le 30 mars 2017 du décret instaurant que les agents

LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

ayant contracté une maladie professionnelle du fait d'une exposition à l'amiante peuvent cesser leur activité dès l'âge de 50 ans. En outre, ils peuvent percevoir un revenu de remplacement (65% de la rémunération brute observée sur les douze derniers mois) jusqu'à l'âge de leur retraite effective.

La possibilité de partir à la retraite, sans condition d'âge, pour les parents de trois enfants ayant interrompu ou réduit leur activité pour chacun d'eux et s'ils avaient 15 ans de service, est supprimée depuis le 1er janvier 2012. Cependant, les agents qui remplissaient ces conditions (trois enfants et 15 ans de service) avant cette date peuvent continuer à bénéficier de la retraite anticipée.

Le départ anticipé reste par ailleurs possible pour les parents d'un enfant invalide à plus de 80%, à condition, là encore, de pouvoir justifier d'au moins 15 ans de service et d'avoir, pendant les trois premières années de l'enfant :

- soit interrompu leur activité pour s'en occuper pendant une période continue d'au moins 2 mois
- soit réduit leur activité de moitié pendant 4 mois, de 40% pendant 5 mois, ou de 30% pendant 7 mois.

Comment est calculée la pension de base?

La pension de base est calculée en appliquant un pourcentage au traitement de référence. Ainsi, pour avoir droit au pourcentage maximum, le fonctionnaire doit justifier d'une certaine durée de services et de bonifications, exprimée en «*trimestres liquidables*». Le pourcentage maximum de la pension est fixé à 75% du traitement de référence. Il peut être porté à 80% du traitement de référence si l'agent bénéficie de bonifications dans le décompte de ses trimestres liquidables.

Chaque trimestre est rémunéré en rapportant le pourcentage maximum, 75% du traitement de référence, au nombre de trimestres exigé pour obtenir ce pourcentage maximum.

La loi de réforme de 2010 a introduit, pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955, le principe d'un décret annuel fixant à l'avance la durée d'assurance et de services ou bonifications exigée, de telle sorte que l'assuré puisse, au plus tard le 31 décembre de sa 56ème année, connaître la durée de services qui sera exigée de lui pour l'attribution d'une pension de retraite à taux maximum.

La durée de services et bonifications nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est fixée à :

- 167 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960
- 168 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963
- 169 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966
- 170 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969
- 171 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972
- 172 trimestres, pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973.

Dans quels cas s'applique la décote sur le montant de la pension de retraite?

On applique au montant de la pension une «*décote*» lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- l'intéressé n'a pas atteint un certain âge, déterminé par rapport à la limite d'âge applicable à son emploi
- la durée d'assurance du fonctionnaire est inférieure à la durée exigée pour obtenir la pension à taux maximum.

Une décote est alors appliquée pour chaque trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres mais ne pourra pas porter le montant de la pension en-dessous du montant minimum garanti. Le taux de décote est de 1,25% par trimestre manquant.



L'ORGANISATION D'UNE JOURNÉE D'INFORMATION AU CENTRE DE GESTION DU RHÔNE LE 7 NOVEMBRE 2018

La troisième journée thématique régionale organisée par la FNCDG sur le thème « *Les nouveaux enjeux de la gestion territoriale* » s'est déroulée le 7 novembre 2018 dans les locaux du Centre de Gestion du Rhône et de la métropole de Lyon.

Réalisée en collaboration avec le CDG 69, l'AdCF, l'UGAP et les éditions WEKA, cette manifestation a rassemblé 170 professionnels de l'administration territoriale, élus et dirigeants de collectivités.

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées : réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, contractualisation, nouvelles normes... Ces transformations, plus ou moins profondes, ont affecté la gestion territoriale.

En trois ans, 1856 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 554 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées. Au niveau de la carte intercommunale, la mise en œuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2018, on dénombre 1263 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 fin 2016.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti et même baissé (-0,1%). Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. Le ralentissement des dépenses de fonctionnement s'explique aussi par la nouvelle baisse des achats et charges externes dans les communes et dans les départements.

Après l'ouverture de cette journée par Philippe LOCATELLI, Président du Centre de Gestion du Rhône, une première table-ronde a été organisée afin d'évoquer l'évolution du contexte institutionnel, budgétaire et financier des collectivités locales et des établissements publics mais également de présenter les enjeux à venir.

Dans une première intervention, a été présenté par Floriane BOULAY, Ancienne responsable des affaires juridiques de l'AdCF, l'état de la mise en œuvre de la réforme territoriale notamment en région Rhône Alpes Auvergne. Un temps d'information et d'échange autour de six intervenants a permis ensuite d'aborder les questions suivantes :

- ✔ Quels sont les impacts du contexte territorial mais aussi les enjeux à venir des réformes envisagées sur les politiques des collectivités ?
- ✔ Quels seront les enjeux à appréhender en matière de GRH mais également les leviers et marges de manœuvre disponibles ?
- ✔ Quelle politique d'achats publics demain ?

Intervenants :

Emmanuel DURU, Avocat, Directeur de mission FIDAL, Ancien conseiller technique d'André VALLINI, Secrétaire d'Etat à la réforme territoriale
Bernard GRISON, Président de la communauté de communes Dombes Saône Vallée
Didier OSTRE, Directeur adjoint de l'AMF
Olivier NYS, DGS, Métropole de Lyon
Pierre PICHON, Directeur territorial, UGAP
Victor PECH, juriste en droit des marchés publics, UGAP.

La table-ronde de l'après-midi a été consacrée à la gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?

A l'occasion de cette table-ronde, les interventions ont porté sur les questions suivantes :

- ✔ quels sont les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail et de l'inaptitude dans les collectivités ?
- ✔ quels enjeux des politiques de santé et de prévention dans un contexte de réorganisation territoriale ?
- ✔ comment gérer une situation d'inaptitude pour raison de santé : quelles démarches et procédures ? quels acteurs ? quelles étapes à respecter ? Comment respecter l'obligation de moyens en cas de reclassement ?
- ✔ comment accompagner les reconversions professionnelles ?

Intervenants :

Karine VIACROZE-PERRIN, Chef du Service Qualité Méthodes et Conditions de Travail, Conseil départemental de la Haute-Garonne
Séverine DE SOUSA, Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne
Olivier BLEZEL, Directeur du pôle santé au travail, CDG de la Haute-Savoie
Anne-Laure DUBUY, responsable de la mission maintien dans l'emploi du CDG du Rhône
Eric SEGURA, responsable du pôle recrutement, mobilité, formation, insertion professionnelle, Ville de Lyon
Perrine BOUCHARD, Avocate, Cabinet Seban et associés

LES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS

Fonctionnaires de la fonction publique territoriale, les sapeurs-pompiers professionnels constituent les effectifs principaux des Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). On comptabilise environ 40 500 sapeurs-pompiers professionnels en France en 2017.

Au sein d'une équipe, le sapeur-pompier intervient dans le cadre d'opérations de secours aux personnes, de protection des biens, d'extinction des incendies. De même, la protection de l'environnement est devenue l'une des missions à part entière de la sécurité civile. Le secours d'urgence aux personnes représente 79% des interventions des pompiers et 7% des interventions concernent les incendies.

Les sapeurs-pompiers professionnels doivent être en mesure de posséder un certain nombre de compétences et de qualités dans l'exercice de leurs fonctions. En effet, ils sont amenés à assurer l'exécution des ordres délivrés par les supérieurs hiérarchiques, à appliquer des consignes de sécurité individuelle et collective et assurer la maîtrise et l'entretien des matériels d'extinction des feux de forêt et de lutte contre l'incendie. Ils doivent également être compétents en matière réalisation du bilan secouriste de l'état de la victime, de préparation du matériel médical et de désincarcération des victimes.

Les sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours (SDIS) mentionnés à l'article L. 1424-1 du CGCT. Ce sont des établissements publics administratifs présents dans chaque département. Ils comprennent également un service de santé et de secours médical.

La filière sapeurs-pompiers est composée de plusieurs cadres d'emplois :

- Sapeurs et caporaux (catégorie C)
- Sous officiers (catégorie C)
- Lieutenant (catégorie B)
- Capitaines, commandants et lieutenants colonels (catégorie A)
- Infirmiers (catégorie A)
- Cadres de santé (catégorie A)
- Médecins et pharmaciens (Catégorie A).

Quelles sont les voies d'accès au cadre d'emplois de sapeurs et caporaux (catégorie C)?

Les concours pour l'accès aux cadres d'emplois des sapeurs pompiers professionnels connaissent une particularité. En effet, les concours de catégorie C sont organisés par les SDIS tandis que les concours de catégories A et B sont organisés par le Ministère de l'Intérieur via la Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises.

Depuis le 1er janvier 2017, le cadre d'emplois comprend trois grades de sapeur, caporal et caporal-chef, suite à la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C définie au décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT.

Le recrutement au grade de sapeur se fait sans concours. Ce mode de recrutement est ouvert aux sapeurs-pompiers volontaires, à raison d'un recrutement de sapeur pour deux recrutements de caporaux inscrits sur liste d'aptitude au titre d'une année civile.

Le recrutement au grade de caporal est ouvert par la voie de deux concours externes, le premier ouvert pour au plus 50% à des candidats titulaires d'un diplôme de niveau V et le second pour au moins 50% à des candidats ayant la qualité de sapeur pompier volontaire, justifiant de trois ans d'activité et ayant suivi une formation certificative reconnue. Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne justifiant d'une qualification équivalente à celle d'un sapeur pompier professionnel peuvent se présenter à ce dernier concours.

Depuis le 1er janvier 2017, les conditions de déroulement de carrière et d'avancement au grade de caporal et de caporal-chef, s'effectuent selon les conditions prévues par le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT.

L'avancement en qualité de caporal peut intervenir :

- Après réussite à un examen professionnel, pour les agents ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs
- Au choix, pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade.

L'avancement en qualité de caporal-chef peut intervenir au choix pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon échelle C2 et comptant au moins cinq ans de services effectifs.

PRÉSENTATION MÉTIER

LES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS

La réforme de la filière sapeurs-pompiers de 2012 et les difficultés posées

En 2012, paraissaient plusieurs décrets d'application d'une nouvelle filière «*sapeurs-pompiers*» consécutivement à la signature d'un protocole d'accord. Les principaux dispositifs de cette filière rénovée étaient les suivants :

- Un accès sans concours comme sapeur 2e classe, limité et encadré
- La création du grade de « *caporal-chef* »
- Deux cadres d'emplois au sein de la catégorie C de la filière SPP
- Trois grades de lieutenant (2e, 1ère et hors classe),
- Le concours externe de lieutenant 1ère classe à Bac+2, conformément aux règles de la fonction publique territoriale
- Le rétablissement du concours externe de capitaine (Bac+3)
- La suppression de l'examen professionnel pour l'accès des capitaines au grade de commandant
- La formation suivie après la nomination au grade supérieur
- Un principe général : «*un grade, un emploi opérationnel* ».

La réforme de 2012 a créé une particularité statutaire dans la filière dans la mesure où les grades correspondent à des emplois bien précis, alors que dans les autres filières de la fonction publique territoriale, le grade est distinct de l'emploi. Cela s'explique par la spécificité de la filière dont l'essence est d'être une filière dite «*de métier*».

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, 7 années de mesures transitoires ont été imposées pour se poursuivre jusqu'à cette année. Cependant, le Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale constate, dans son rapport consacré à l'état des lieux de la filière publié en octobre 2018 que la réforme peine à s'appliquer pleinement. En effet, il recommande au gouvernement de tout mettre en œuvre afin de garantir *«l'application pleine et entière de cette réforme avant le 1er janvier 2020»* et demande aux SDIS de tenir leur engagement de *«nommer les agents faisant fonction»*. En effet, le CSFPT qui avait été saisi en décembre 2017 par plusieurs organisations syndicales, rappelle que la réforme de la filière avait pour objectif de *«rétablir une cohérence entre les grades et les emplois, afin de reconnaitre la responsabilité exercée par les sapeurs-pompiers professionnels en les intégrant dans le grade correspondant à celles-ci»*. Il faut souligner qu'avant la filière de 2012, les sapeurs pompiers professionnels devaient être titulaires d'unités de valeurs et d'une ancienneté dans leur grade, avant de pouvoir prétendre à une nomination dans le grade supérieur. La modification de cette disposition, en obligeant de former les agents postérieurement à leur nomination, a de fait créé un "*stock*" d'agents titulaires des formations et qui exerçaient les missions pour lesquels ils étaient formés. Formés et exerçant les missions, ces agents devaient être nommés au grade supérieur.

Or, il semble que l'objectif ne soit pas atteint au sein des SDIS alors que les délais prévu par les mesures provisoires arrivent à leur terme. En effet, si une majorité de sapeurs-pompiers ont bénéficié des mesures transitoires (64% au 1er janvier 2018, projection de 73% au 1er janvier 2019) d'autres risquent de ne plus pouvoir exercer leurs fonctions, faute d'avoir été promus au 31 décembre 2019.

Dans le cadre de l'étude menée par le Conseil Supérieur, près d'un tiers des SDIS interrogés ont ainsi indiqué *« ne pas vouloir ou ne pas pouvoir appliquer les dispositions de la réforme dans leur intégralité, et nombre d'entre eux se sont «arrangés de la règle» pour affecter sur des postes des agents de qualifications inférieures »*. Ainsi, faute d'avoir été promus au 31 décembre 2019, près de 40% des adjudants de 2e classe et 30% des sergents risquent ainsi de ne plus pouvoir exercer leurs fonctions.

La question du «double statut» de nombreux sapeurs pompiers

Un très grand nombre de sapeurs-pompiers professionnels (18 000 sur 40 600 – sources DGSCGC, soit 44%) effectuent des vacations en qualité de sapeurs-pompiers volontaires. Ils bénéficient à ce titre du double statut de sapeurs-pompiers professionnels/volontaires. Or, ce double statut n'est pas réellement encadré par la règlementation, l'activité réalisée au titre du volontariat est définie par la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 qui précise en son article 1 que l'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres. En l'espèce, pour un sapeur-pompier professionnel, il ne s'agit pas d'un cumul d'emplois.

Les aménagements récents de la filière sapeurs pompiers professionnels

LES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS

Par ailleurs, le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 a provoqué de nécessaires aménagements des décrets relatifs à la filière SPP dans le cadre de la réforme dite PPCR (Parcours Professionnels Carrières, Rémunération). Le décret n°2017-164 du 9 février 2017 a transposé les mesures du décret PPCR aux cadres d'emplois des grades de sapeur seconde et première classe, caporal et caporal-chef pour les faire coïncider avec les échelles C1, C2 et C3. Pour ce qui est des emplois de sous-officier, de la même manière, pour mettre en concordance la filière sapeurs-pompiers, c'est le décret n°2017-165 du 9 février 2017 qui porte modification du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 relatif au statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers. Le décret n°2016-2008 du 30 décembre 2016du cadre d'emplois de catégorie A a également été modifié avec le retrait du grade de colonel, pour créer un nouveau cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels composé de 3 grades : colonel, colonel hors classe et contrôleur général.

De plus, un statut de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des SDIS a été créé, accessible, notamment aux officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Ceux-ci sont désormais placés sur un emploi fonctionnel d'une durée de 5 ans, renouvelable une seule fois.

Vers une organisation des concours de catégories A et B par les Centres de Gestion

Animées par une volonté de collaboration et un souci commun d'efficacité, la Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) ont souhaité s'associer pour l'organisation des opérations de concours de catégories A et B de sapeurs pompiers professionnels. Cette démarche résulte d'une initiative d'Olivier RICHEFOU, Président de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours et Président du Conseil Départemental de Mayenne. La Convention-cadre relative à la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques dans le cadre de l'organisation des concours de sapeurs pompiers professionnels a ainsi été signée le 7 février par Michel HIRIART, Président de la Fédération entouré de son Conseil d'Administration et Jacques WITKOWSKI, Préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile.

Jacques WITKOWSKI a souligné *«Nous avons souhaité nous tourner vers les professionnels de l'organisation des concours, en étant animés par l'idée de mutualisation et la volonté de décentraliser l'organisation d'opérations s'adressant à des personnels territoriaux»*.

Les Centres de Gestion ont démontré depuis de nombreuses années leur capacité et leur expertise en matière d'organisation, s'agissant de la mobilisation de leurs ressources humaines, techniques et logistiques. Ainsi, par cette convention-cadre, la DGSCGC souhaite, tout en conservant la responsabilité des concours, confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge aux Centres de Gestion candidats à l'organisation et ainsi bénéficier de l'expertise des Centres en la matière (appui en moyens humains, techniques et logistiques).

Il semble ainsi «*naturel*» que les Centres de Gestion mettent au service de la Sécurité Civile leurs compétences afin d'assurer l'organisation de ces épreuves de manière efficiente, délocalisée et afin de répondre aux besoins des territoires. Cette démarche témoigne de la confiance de l'Etat envers les Centres de Gestion, et cette délégation aura notamment pour avantage de décentraliser l'organisation des épreuves jusque-là organisées uniquement en Ile-de-France.

L'objectif de la convention cadre est ainsi de délimiter les contours de cette collaboration entre la Sécurité Civile et les Centres de Gestion. Cette collaboration se traduira par des conventions de délégation de gestion de l'organisation des concours, entre la Direction de la Sécurité Civile et les CDG. Ce partenariat, qui a vocation à s'inscrire dans la durée, débutera dès 2019 avec l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe qui sera assuré par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Dès 2020, les conventions entre les CDG et la Sécurité Civile seront élargies aux concours de : capitaine, commandant, lieutenant-colonel et lieutenant de sapeur-pompier professionnel.

Comme l'a souligné Michel HIRIART *«Les logiques de rationalisation et de mutualisation portées par les Centres de Gestion sur les territoires répondent également aux objectifs de la convention-cadre. La conclusion de cette convention cadre s'inscrit parfaitement dans le cadre d'une collaboration renforcée entre les trois versants de la Fonction Publique.»*

LE 1ER SITE D'EMPLOI COMMUN
À TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE



© Kadmy/stock.adobe.com
© Jacob Lund/stock.adobe.com

Publiez votre offre et recrutez le bon profil

Rendez-vous sur
www.place-emploi-public.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Le Gouvernement

le cnfpt

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ars
Agence Régionale de Santé

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ASSEMBLÉE DES
DÉPARTEMENTS
DE FRANCE

JOURNÉE THÉMATIQUE

« Les enjeux de la renaissance du dialogue social dans la Fonction Publique Territoriale »

Auditorium de l'Association des Maires de France
41 quai d'Orsay - 75007 Paris

Mercredi 15 mai
8h30 - 13h00

Inscriptions gratuites uniquement en ligne ouvertes à partir du 5 avril sur :
www.fncdg.com/journees-thematiques/

Places limitées