Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Actualités juridiques

Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

En vertu des dispositions du 3° de l'article 59 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, le Gouvernement a été autorisé à prendre par voie d'ordonnance toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

L'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 pose le cadre général de ce renforcement dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de faciliter l'accès des agents mentionnés au 3° de l'article 59 aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus.

Le rapport de présentation de cette ordonnance rappelle les données relatives à la formation dans la fonction publique et met en évidence le moindre accès à la formation des agents de catégorie C : ainsi un écart de 25% en moyenne est observé entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30% inférieur à celui d'un agent de catégorie A.

Par ailleurs, l'ordonnance permet aux agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, c'est-à-dire à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail, d'être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle, dans une logique d'anticipation et de prévention.

L'article 1er de l'ordonnance introduit après l'article 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 22 quinquies visant :

1° Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente

2° Les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

- les titulaires d'une pension d'invalidité

- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

3° Les agents les plus exposés, après avis du médecin de prévention, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle.

Ce même article prévoit que ces agents pourront bénéficier :

- d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle
- d'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle
- de conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences
- du congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cet article.

L'article 2 de l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 rend applicable aux agents contractuels l'ensemble de ces dispositions.

<u>Projet de décret relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale</u>

Les congés liés à la parentalité ont été rendus plus lisibles par l'ordonnance du 25 novembre 2020 : les articles des trois lois statutaires listant les congés de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont réorganisés.

Pour la durée de ces congés, il est directement renvoyé au code du travail.

Ainsi, la durée du congé de paternité est allongée de 30 jours maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant, comme c'est le cas depuis 2019 pour les salariés du secteur privé.

De la même manière, le renvoi au code au travail permet de prendre en compte dans le secteur public l'allongement du congé de paternité à 28 jours prévu au 1er juillet 2021.

Le projet de décret détermine pour les agents publics de la fonction publique territoriale (fonctionnaires et agents contractuels) les conditions d'attribution du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant

placé en vue de son adoption, du congé d'adoption ainsi que du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par transposition des dispositions des code du travail et de la sécurité sociale, en tenant compte des spécificités du versant territorial. Il précise également les modalités de mise en œuvre et d'utilisation de chacun de ces congés, ainsi que les délais nécessaires à l'instruction des demandes de congés des agents.

Un vœu a été déposé par le collège des employeurs et les organisations syndicales en vue d'une neutralisation du genre notamment dans la dénomination des congés (congé de grossesse en remplacement du congé de maternité).

Les articles 1 à 7 du projet de décret ont pour vocation de réformer les dispositions relatives au congé de maternité. Toutefois, le texte emploie le terme générique « le fonctionnaire ». Un amendement déposé par le collège employeur a pour objet de féminiser les dispositions prévues, ces dernières n'ayant pas vocation à s'appliquer à des agents de sexe masculin.

Projet de décret relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, laquelle a modifié l'article 57 4° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale relatif au temps partiel pour raison thérapeutique, a supprimé la condition d'arrêt de travail préalable à l'octroi d'un temps partiel pour raison thérapeutique et élargit ainsi la portée de ce dispositif au maintien dans l'emploi.

Elle a également instauré d'une part, la possibilité de reconstitution des droits de l'agent à l'issue d'un délai minimal d'un an et, d'autre part, la portabilité du droit à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité intra et inter-fonction publique de l'agent bénéficiaire de ce dispositif.

Enfin, elle a renvoyé à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les modalités d'octroi et de renouvellement de ce dispositif au profit des personnels territoriaux.

Sur ce fondement, le projet de décret, qui insère un titre II bis relatif au temps partiel pour raison thérapeutique au sein du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, définit pour les fonctionnaires territoriaux, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.
Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.
En outre, il précise les conditions d'octroi d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour motif thérapeutique aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant du régime général de la sécurité sociale.

Enfin, il définit les modalités selon lesquelles les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Après l'article 13 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, est inséré un nouvel article 13-1 prévoyant que la demande d'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe le bénéficiaire. Comme dans le secteur privé, en principe, c'est le médecin traitant de l'agent qui prescrit la mise en place du temps partiel thérapeutique. Un amendement du collège employeur a pour objet de préciser que le certificat médical peut être délivré soit par le médecin traitant ou par le médecin de prévention.

Le nouvel article 13-1 prévoit que le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité de ses droits à exercer un service à temps partiel thérapeutique ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation au même titre s'il n'a pas été placé en position d'activité ou de détachement pendant un an au moins. Le congé de maladie étant une position d'activité, les agents retrouveraient tous leurs droits à temps partiel thérapeutique au bout d'un an de congé de maladie, ce qui ne favorise pas le retour à l'emploi. Un amendement du collège employeur a pour objet de prévoir, à l'instar de ce qui est prévu pour un congé de longue maladie, que le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité de ses droits ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an au moins.

Aux termes du nouvel article 13-11, les périodes pendant lesquelles un fonctionnaire bénéficie d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilées à des périodes de service à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite. Un amendement du collège employeur a pour objet d'inscrire que le temps partiel pour raison thérapeutique est également assimilé à une période de service à temps plein pour la détermination des droits à promotion interne.

Après l'article 13 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, est inséré un nouvel article 13-5 prévoyant notamment que le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut demander à modifier la quotité de temps de travail ou à mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical. Un amendement du collège employeur a pour objet d'encadrer cette possibilité autour d'un délai (après un délai de trente jours d'exercice des fonctions à temps partiel).

<u>Projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics</u>

L'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, créé par l'article 36 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et complété par l'article 118 de la loi n°2012-347 du 12 mars

2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, permet la création d'emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet, dans chaque collectivité territoriale et établissement public, en fonction de leur importance démographique.

Le projet de décret a pour objet la création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Il en définit les missions, fixe les modalités de recrutement ainsi que les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois.

Les experts de haut niveau et les directeurs de projets peuvent être chargés d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Les missions confiées peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet sont placés auprès de l'autorité territoriale ou, sur sa décision, auprès du directeur général des services de la collectivité ou de l'établissement public assimilé.

Le projet de décret fixe le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique, conformément à l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les emplois fonctionnels d'experts de haut niveau et de directeurs de projet ne peuvent être créés que dans les communes de plus de 80 000 habitants, les départements, régions et établissement publics assimilés. Ce seuil est celui à partir duquel l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ne peut être occupé que par un fonctionnaire « A+ ». Contrairement aux emplois homologues à l'Etat, ils ne peuvent être ouverts aux contractuels en raison de la rédaction de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet sont classés en trois groupes : I, II et III, selon la strate de la collectivité ou de l'établissement public :
- Groupe I : Emplois des communes de plus de 400 000 habitants, départements de plus de 900 000 habitants, régions de plus de 2 000 000 d'habitants et établissements publics assimilés ;
- Groupe II : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitants, départements jusqu'à 900 000 habitants, régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants et établissements publics assimilés
- Groupe III : Emplois des communes de 80 000 à 150 000 habitants et établissements publics assimilés.

Le nombre maximum d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet est fixé à :

- deux emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant des groupes II et III.
- trois emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant du groupe I.

L'avis de vacance ou de création est accompagné d'une offre d'emploi qui décrit les fonctions correspondantes, les compétences recherchées ainsi que, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendus.
Cette offre d'emploi précise l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les conditions d'exercice de cet emploi, notamment la localisation, la durée d'occupation, la durée de la période probatoire, les éventuelles modalités de reconduction et les éléments de rémunération.
Elle mentionne les modalités de la procédure de recrutement.
Dans un délai de trente jours à compter de la publication de l'offre d'emploi, les candidatures sont transmises à l'autorité de recrutement. En cas d'urgence manifeste, ce délai peut être ramené à quinze jours.
Peuvent être nommés dans l'un des emplois d'expert les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B. La condition d'ancienneté pour être nommé à ces emplois est de 6 années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de ces fonctions.

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois régis par le décret sont placés en position de détachement pour une durée maximale de trois ans. Cette nomination est renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de six ans. Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions.
Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision.

Le détachement comporte une période probatoire d'une durée maximale de six mois.
Au cours de cette période, l'autorité territoriale peut mettre fin au détachement pour tout motif et à tout moment.
Cette décision ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Elle est notifiée à l'intéressé.
La période probatoire ne s'applique pas en cas de reconduction de l'agent dans le même emploi.

La grille indiciaire, comme la carrière, est calée sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques, qui se situe entre celle des DGS et des directeurs généraux adjoints des services (DGAS).

Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois régis par le décret sont classés à l'échelon comportant un indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi qu'ils occupaient au cours

de l'année précédant leur nomination. Ils conservent, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi.

Ceux qui sont nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.

Toutefois, ceux qui ont atteint ou atteignent dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui du groupe de l'emploi dans lequel ils sont nommés conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade, tant qu'ils y ont intérêt.

Ceux qui, après avoir occupé l'un des emplois régis par le décret, sont nommés dans un autre emploi régi par ce décret conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt. Il en est de même s’ils sont nommés dans un emploi fonctionnel.

Les fonctionnaires titulaires de l'un de ces emplois peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités
territoriales

Décret n° 2021-** du [jour] [mois] 2021**

relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

NOR : TERB2114182D

Publics concernés : *fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.*

Objet : *conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le 1er juillet 2021.*

Notice *: le décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.*

Références : *le présent décret et les textes qu'il modifie, dans leur version issue de ces modifications peuvent être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 57 et 58;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, notamment son article 8 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du [jour] [mois] [année] ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du [jour] [mois] [année] ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

TITRE I

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TITULAIRES

CHAPITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE MATERNITE

Article 1

Le congé de maternité prévu au a) de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

La demande de congé est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse du fonctionnaire et précise la date présumée de l'accouchement.

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 6, même en l'absence de demande de sa part, le fonctionnaire est placé en congé de maternité d'office pendant huit semaines au total avant et après l'accouchement dont six semaines au minimum après l'accouchement.

Article 3

Le report d'une partie de la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement sur la période postérieure à cette date est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'avis favorable du professionnel de santé. Il précise la durée de

la période du congé de maternité qui peut être reportée sur la période postérieure à la date présumée de l'accouchement.

La durée de ce report ne peut excéder trois semaines.

Ce report est accordé selon l'une des deux modalités suivantes :

1° En une seule période ;

2° En plusieurs périodes.

Lorsque pendant la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement et qui a fait l'objet d'un report sur la période du congé de maternité postérieure à l'accouchement, le fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, il est placé en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

Article 4

Pour bénéficier des deux périodes supplémentaires du congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement mentionnées à l'article L. 1225-21 du code du travail, le fonctionnaire adresse une demande à l'autorité territoriale dont il relève.

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement et précise la durée prévisible de cet état pathologique.

La demande est transmise par le fonctionnaire à l'autorité territoriale dont il relève dans le délai de deux jours suivant l'établissement du certificat par le professionnel de santé.

La période supplémentaire de congé de maternité liée à l'état pathologique résultant de la grossesse peut être prise à partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de deux semaines.

La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

Article 5

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début du congé de maternité.

Cette période, qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité, ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Le fonctionnaire bénéfice de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale dont il relève de tout document justifiant de la situation de l'enfant.

Article 6

Le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, prévu au troisième alinéa du a) du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

La demande indique la date de l'interruption du congé de maternité et la durée restante du congé de maternité faisant l'objet du report. Elle est accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant et, le cas échéant, du décès de la mère.

Article 7

Le congé en cas de décès de la mère de l'enfant, prévu au deuxième alinéa du a) du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Le fonctionnaire indique dans sa demande les dates de congé.

La demande est accompagnée du formulaire mentionné à l'article D. 331-5 du code de la sécurité sociale et des pièces justificatives mentionnées sur ce formulaire.

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

a) Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;

b) Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE NAISSANCE

Article 8

Le congé de naissance prévu au b) de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

La demande est accompagnée de la copie du certificat prévu à l'article 1er du présent décret ou tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris de manière continue, au choix du fonctionnaire, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

Article 9

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption prévu au c) de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Il indique dans sa demande la ou les dates de congé et la date de l'arrivée de l'enfant.

La demande est accompagnée de tout document attestant l'arrivée à son foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ou adopté et délivré par l'autorité administrative compétente, l'organisme français ou international autorisé et habilité pour l'adoption ou l'autorité internationale compétente mentionnés au Chapitre V du Titre II du Livre II du code de l'action sociale et des familles qui procède à ce placement en vue d'adoption.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE D'ADOPTION

Article 10

Le congé d'adoption prévu au d) de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Le fonctionnaire indique dans sa demande la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.

La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° De tout document justifiant que le fonctionnaire est titulaire d'une décision par laquelle l'autorité administrative compétente ou tout organisme français ou international autorisé et habilité pour l'adoption ou l'autorité internationale compétente mentionnés au chapitre V du Titre II du Livre II du code de l'action sociale et des familles lui confie un enfant placé en vue de son adoption ou adopté et précisant la date d'arrivée de l'enfant au foyer ;

2° D'une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants.

Article 11

Le congé d'adoption débute, au choix du fonctionnaire, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée.

Ce congé peut succéder, à la demande du fonctionnaire, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption prévu à l'article 9 du présent décret.

Article 12

Lorsque la durée du congé d'adoption est fractionnée en deux périodes réparties entre les deux fonctionnaires adoptants en application du deuxième alinéa du d) du 5° de l'article 57 de la loi du

26 janvier 1984 susvisée, ces deux périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Article 13

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu au e) de l′article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande, au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement, auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Le fonctionnaire indique dans sa demande la date prévisionnelle de l'accouchement, les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités et les durées de son utilisation en application des articles 14, 15 et 16 du présent décret.

La demande est accompagnée de la copie du certificat prévu à l'article 1er et de toutes pièces justifiant qu'il est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Article 14

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fractionnable en deux périodes définies par le troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Article 15

La première période de congé d'une durée de quatre jours consécutifs mentionnée à l'article 14 succède immédiatement au congé de naissance prévu à l'article 8 du présent décret.

En vue d'établir ses droits, le fonctionnaire transmet, sous huit jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce permettant de justifier la naissance de l'enfant.

Article 16

La seconde période de congé de vingt et un jours, portée à vingt-huit jours en cas de naissances multiples mentionnée à l'article 14 peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes qui ne peuvent être inférieures à cinq jours.

Ces périodes de congé sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

Le fonctionnaire informe l'autorité territoriale dont il relève, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions et indique les dates de congé ainsi que, le cas échéant, la modalité de son utilisation et la périodicité.

Article 17

Les délais prévus au premier alinéa de l'article 13 et au troisième alinéa de l'article 16 ne sont pas applicables, et le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance.

Dans ce cas, le fonctionnaire en informe l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Article 18

Par dérogation au délai de prise du congé prévue au deuxième alinéa de l'article 16, le congé peut être reporté, à la demande du fonctionnaire, au-delà des six mois suivant la naissance de l'enfant pour l'un des motifs suivants :

1° L'hospitalisation de l'enfant ;

2° Le décès de la mère.

Dans ces cas, les périodes de congé prévues à l'article 16 sont prises dans les six mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou la fin du congé en cas de décès de la mère de l'enfant mentionné à l'article 7.

Le fonctionnaire adresse, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, sa demande de report de congé et, le cas échéant, tout document attestant de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 19

La période complémentaire au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance prévue au dernier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail est accordée de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

Le fonctionnaire transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisées.

Cette période complémentaire prise pendant la période d'hospitalisation prolonge la première période du congé prévue à l'article 15 dans la limite de la durée prévue par l'article D. 1225-8-1 du code de la sécurité sociale.

TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Article 20

L'article 8 du décret du 4 novembre 1992 susvisé est ainsi modifié :

1° Les mots : «d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption » sont remplacés par les mots : « d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant» ;

2° Les mots : « au congé de maternité, de paternité ou d'adoption » sont remplacés par les mots : « auxdits congés ».

TITRE III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Article 21

Le décret du 15 février 1988 susvisé est ainsi modifié :

1° L'intitulé du titre III est remplacé par l'intitulé suivant : CONGES POUR RAISON DE SANTE, D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE, CONGES FAMILIAUX ET LIES AUX CHARGES PARENTALES. (Articles 7 à 13) »

2° L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10 - L'agent contractuel a droit à un congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celle qui est prévue par le code du travail. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires au 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée et au Titre I du décret n°2021-xx du xx 2021 relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

« Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. » ;

3° L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11 - L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est, soit placé en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans rémunération dans la situation définie à l'article 9, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé. »

4° A l'article 12, les mots « paternité, accueil d'un enfant, » sont remplacés par les mots « paternité et accueil de l'enfant, » ;

5° L'article 13 est ainsi modifié :

a) Les occurrences du mot : « traitement » sont remplacées par le mot : « rémunération » ;

b) Au I, les mots : «de paternité, d'accueil d'un enfant» sont remplacés par les mots : «de paternité et d'accueil de l'enfant, » ;

c) Au premier alinéa du II, les mots : «, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption» sont remplacés par les mots : « ou de grave maladie »;

d) Au premier alinéa du III, les mots : « , d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption,» sont remplacés par les mots: « ou d'accident du travail et de maladie professionnelle » ;

e) Au IV, les mots : «de paternité, d'accueil d'un enfant» sont remplacés par les mots : «de paternité et d'accueil de l'enfant ».

6° Aux articles 14, 33 et 41, les mots : « de paternité, d'accueil d'un enfant » sont remplacés par les mots : «de paternité et d'accueil de l'enfant ».

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 22

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er juillet 2021.

Elles s'appliquent aux demandes de congé pour les enfants nés, placés en vue de leur adoption ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Article 23

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le ministre délégué, chargé des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie, des finances et
de la relance,

Bruno LEMAIRE

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Jacqueline GOURAULT

La ministre de la transformation et de la fonction publiques

Amélie de MONCHALIN

Le ministre délégué, chargé des comptes publics

Olivier DUSSOPT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités
territoriales

Décret n° du

relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale

NOR : […]

Publics concernés : *fonctionnaires territoriaux et agents contractuels de la fonction publique territoriale.*

Objet : *modalités d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.*

Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

Références : *le décret et les textes qu'il modifie, dans leur version issue de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ***,

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ***,

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^ER
DISPOSITIONS MODIFIANT LE DÉCRET N° 87-602 DU 30 JUILLET 1987 PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF À L'ORGANISATION DES COMITÉS MÉDICAUX, AUX CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE ET AU RÉGIME DES CONGÉS DE MALADIE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Article 1er

Après l'article 13 du décret du 30 juillet 1987 susvisé, il est inséré un titre II bis ainsi rédigé :

« Titre II bis : Temps partiel pour raison thérapeutique

« Art. 13-1 - Le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique en application du 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour une période de un à trois mois renouvelable dans la limite d'une année.

« Le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, s'il n'a pas auparavant été placé en position d'activité ou de détachement pendant un an au moins.

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe le bénéficiaire.

« Art. 13-2.- La demande d'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice de ce temps partiel.

« Art. 13-3.- A réception de la demande présentée par le fonctionnaire, sous réserve de l'avis du conseil médical lorsqu'il est saisi en application de l'article 13-4, l'autorité territoriale l'autorise à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

« Lorsque le fonctionnaire sollicite la prolongation de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique au-delà de trois mois continus ou discontinus, l'autorité territoriale fait procéder, sans délai, à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé.

« Le médecin agréé rend un avis sur la demande présentée au regard de sa justification médicale, de la quotité de travail sollicitée et la durée de travail à temps partiel pour raison thérapeutique demandée.

« Le fonctionnaire doit se soumettre à cette expertise médicale, sous peine d'interruption de l'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

« Art. 13-4 - Le conseil médical compétent est consulté par l'autorité territoriale :

« 1° lorsque la demande d'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée concomitamment à une demande de réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ou à une demande de réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ;

« 2° dans les cas où l'avis du médecin agréé n'est pas concordant avec celui du médecin du fonctionnaire.

« Art. 13-5 - Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut demander :

« 1° à modifier la quotité de temps de travail ou à mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical ;

« 2° à mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique s'il est placé depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« Art. 13-6 - Il est mis fin à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de placement du fonctionnaire en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption.

« Art. 13-7 - Lorsqu'un fonctionnaire est autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.

« Le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

« Le conseil médical compétent peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

« En cas d'avis défavorable du conseil médical, l'autorité territoriale peut mettre fin de manière anticipée à une période de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

« Art. 13-8 - Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires.

« Art. 13-9 - L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique met fin à tout régime de travail à temps partiel accordé antérieurement.

« Art. 13-10.- Les droits à congé annuel et le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont proratisés à hauteur de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation.

« Art. 13-11.- Les périodes pendant lesquelles un fonctionnaire bénéficie d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilées à des périodes de service à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

« Art. 13-12.- Le bénéficiaire d'une période de service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel s'il en fait la demande et s'il justifie sa demande par un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé. Pendant cette période, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

CHAPITRE II
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 2

Le décret du 15 février 1988 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'intitulé du titre III, avant les mots : « congés pour raison de santé » sont insérés les mots : « service à temps partiel pour motif thérapeutique » ;

2° Après l'article 9, il est ajouté un article 9-1 ainsi rédigé :

« Art. 9-1- L'agent contractuel en activité qui satisfait aux conditions définies par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique.

« La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe le bénéficiaire.

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié.

3° A l'article 12, après les mots : « en matière de », sont insérés les mots : « service à temps partiel pour motif thérapeutique, de » ;

Article 3

Après l'article 34 du décret du 20 mars 1991 susvisé, il est inséré un article 34-1 ainsi rédigé :

« Art. 34-1- Le fonctionnaire en activité qui satisfait aux conditions définies par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique.

« La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe le bénéficiaire.

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié. »

Article 4

I - A l'article 2 du décret du 18 juin 1993 susvisé, après les mots : « mêmes proportions que le traitement », sont insérés les mots : « lorsqu'ils accomplissent leur service à temps partiel pour raison thérapeutique et ».

II – L'article 2 du décret du 18 juin 1993 précité dans sa rédaction résultant du I du présent article peut être modifié par décret.

Article 5

Après l'article 7 du décret du 4 novembre 1992, il est inséré un article 7-1 ainsi rédigé :

« Art. 7-1 - Hormis le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, le fonctionnaire stagiaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique dans les conditions fixées au titre II bis du décret du 30 juillet 1987 susvisé.

« La période de service effectuée à temps partiel pour raison thérapeutique est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. »

CHAPITRE III
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 6

Les agents bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret continuent de bénéficier de ce temps partiel pour raison thérapeutique dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la période en cours. La prolongation de l'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique s'effectue dans les conditions prévues par le présent décret.

Les attributions du conseil médical telles que définies à l'article 1er sont exercées par le comité médical compétent jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 25 novembre 2020.

Article 7

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le ministre délégué, chargé des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

Le ministre de l’économie, des finances et de la relance,

Bruno LEMAIRE

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Jacqueline GOURAULT

La ministre de la transformation et de la fonction publiques

Amélie de MONCHALIN

Le ministre délégué, chargé des comptes publics

Olivier DUSSOPT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités
territoriales

Décret n° 2021- XXX du XXXX relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

NOR : TERB21XXX

Public concerné :

Objet : emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication

Notice : le décret fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi.

Références : le texte du présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu 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 ;

Vu le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date .

DECRETE :

CHAPITRE Ier – EMPLOIS CONCERNES

Article 1er

Peuvent être créés, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet, dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 2

Les experts de haut niveau et les directeurs de projets peuvent être chargés d'animer la conduite de projets et de coordonner à cette fin l'action des services intéressés ou d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation qui requièrent une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Les missions confiées peuvent évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions.

Article 3

Les experts de haut niveau et les directeurs de projet sont placés auprès de l'autorité territoriale ou, sur sa décision, auprès du directeur général des services de la collectivité ou de l'établissement public assimilé.

Article 4

Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet sont classés en trois groupes : I, II et III, selon la strate de la collectivité ou de l'établissement public assimilé dans les conditions prévues par le décret du 22 septembre 2000 susvisé :

- Groupe I : Emplois des communes de plus de 400 000 habitants, départements de plus de 900 000 habitants, régions de plus de 2 000 000 d'habitants et établissements publics assimilés ;
- Groupe II : Emplois des communes de 150 000 à 400 000 habitants, départements jusqu'à 900 000 habitants, régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants et établissements publics assimilés ;
- Groupe III : Emplois des communes de 80 000 à 150 000 habitants et établissements publics assimilés.

Article 5

Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet comprennent 8 échelons. La durée du temps de services effectifs passé dans chaque échelon pour accéder à l'échelon suivant est de dix-huit mois pour le premier échelon, de deux ans pour les échelons deux à cinq et à trois ans pour les échelons six et sept.
Peuvent seuls accéder au 7ème échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi des groupes I et II.
Peuvent seuls accéder au 8ème échelon les experts de haut niveau et les directeurs de projet nommés dans un emploi du groupe I.

Article 6

Le nombre maximum d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet est fixé à :

- deux emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant des groupes II et III.
- trois emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet pour les collectivités ou établissements publics relevant du groupe I.

CHAPITRE II – MODALITES DE SELECTION

Article 7

Toute création ou vacance de l'un des emplois mentionnés à l'article 1er, constatée ou prévisible, fait l'objet d'un avis publié dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018 susvisé sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ainsi que sur tout autre support approprié.
L'avis de vacance ou de création est accompagné d'une offre d'emploi qui décrit les fonctions correspondantes, les compétences recherchées ainsi que, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendus.
Cette offre d'emploi précise l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les conditions d'exercice de cet emploi, notamment la localisation, la durée d'occupation, la durée de la période probatoire, les éventuelles modalités de reconduction et les éléments de rémunération.
Elle mentionne les modalités de la procédure de recrutement.
Dans un délai de trente jours à compter de la publication de l'offre d'emploi, les candidatures sont transmises à l'autorité de recrutement. En cas d'urgence manifeste, ce délai peut être ramené à quinze jours.

Article 8

Peuvent être nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1er les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B.
Pour être nommés, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Article 9

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.
Elle peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, tel que défini par l'offre d'emploi mentionnée à l'article 6, au regard notamment des qualifications, des compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise.

Article 10

Lors de l'examen préalable, chaque candidature est appréciée, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.
Cet examen peut s'appuyer sur une évaluation du comportement du candidat notamment réalisée dans le cadre de mises en situation professionnelle.

Article 11

Le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.
L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

Article 12

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

Article 13

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.
Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Article 14

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables en cas de reconduction dans les fonctions.

CHAPITRE III – CONDITIONS D'EMPLOI

Article 15

Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois régis par le présent décret sont placés en position de détachement.

Article 16

Sauf dispositions particulières prévues au présent décret, la nomination aux emplois mentionnés à l'article 1er est prononcée pour une durée maximale de trois ans. Cette nomination est renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de six ans.
Trois mois au moins avant le terme de son détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions.
Au moins deux mois avant ce terme, l'autorité territoriale lui notifie la décision.

Article 17

Le détachement comporte une période probatoire d'une durée maximale de six mois.
Au cours de cette période, l'autorité territoriale peut mettre fin au détachement pour tout motif et à tout moment.
Cette décision ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Elle est notifiée à l'intéressé.
La période probatoire ne s'applique pas en cas de reconduction de l'agent dans le même emploi.

Article 18

Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois régis par le présent décret sont classés à l'échelon comportant un indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi qu'ils occupaient au cours de l'année précédant leur nomination. Ils conservent, dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi.
Ceux qui sont nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.
Toutefois, ceux qui ont atteint ou atteignent dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui du groupe de l'emploi dans lequel ils sont nommés conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade, tant qu'ils y ont intérêt.
Ceux qui, après avoir occupé l'un des emplois régis par le présent décret, sont nommés dans un autre emploi régi par ce décret conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt. Il en est de même s'ils sont nommés dans un emploi relevant de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 19

La valeur professionnelle des fonctionnaires occupant les emplois régis par le présent décret est appréciée dans les conditions prévues par le décret du 16 décembre 2014 susvisé.

Article 20

Les fonctionnaires titulaires de l'un des emplois visés à l'article 1er peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Article 21

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication.

Article 22

Le ministre de l’économie, des finances et de la relance, la ministre de la cohésion territoriale et des relations avec les collectivités territoriales, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l’économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l’exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par le Premier ministre :

Le ministre de l’économie, des finances et de la relance

Bruno LE MAIRE

La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales

Jacqueline GOURAULT

La ministre de la transformation
et de la fonction publiques

Amélie DE MONTCHALIN

Le ministre délégué auprès du ministre de
l'économie, des finances et de la relance, chargé
des comptes publics

Olivier DUSSOPT

Décision n° 2021-917 QPC
du 11 juin 2021

(Union nationale des syndicats
autonomes de la fonction publique)

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 6 avril 2021 par le Conseil d'État (décision n° 449040 du même jour), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée pour l'union nationale des syndicats autonomes de la fonction publique par Mes Roger Koskas et Nil Symchowicz, avocats au barreau de Paris. Elle a été enregistrée au secrétariat général du Conseil constitutionnel sous le n° 2021-917 QPC. Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du paragraphe VIII de l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Au vu des textes suivants :

– la Constitution ;

– l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;

– la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

– la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

– l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, prise sur le fondement de l'habilitation prévue à l'article 10 de la loi du 6 août 2019 mentionnée ci-dessus, dont le délai est expiré ;

– le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Au vu des pièces suivantes :

– les observations présentées pour l'union requérante par Me Symchowicz, enregistrées le 26 avril 2021 ;

– les observations présentées par l'association des DRH des grandes collectivités territoriales, partie au litige à l'occasion duquel la question prioritaire de constitutionnalité a été posée, enregistrées le 27 avril 2021 ;

– les observations présentées par le Premier ministre, enregistrées le 28 avril 2021 ;

– les observations présentées par l'association nationale de médecine professionnelle des personnels territoriaux, partie au litige à l'occasion duquel la question prioritaire de constitutionnalité a été posée, enregistrées le 29 avril 2021 ;

– les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Après avoir entendu Me Rachid Brihi, avocat au barreau de Paris, pour l'union requérante, et M. Philippe Blanc, désigné par le Premier ministre, à l'audience publique du 1er juin 2021 ;

Au vu des pièces suivantes :

– la note en délibéré présentée par le Premier ministre, enregistrée le 7 juin 2021 ;

– la note en délibéré présentée par l'association des DRH des grandes collectivités territoriales, enregistrée le 8 juin 2021 ;

– la note en délibéré présentée pour l'union requérante par Me Symchowicz, enregistrée le 9 juin 2021 ;

– la note en délibéré présentée par l'association nationale de médecine professionnelle des personnels territoriaux, enregistrée le même jour ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. L'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance du 25 novembre 2020 mentionnée ci-dessus, détermine les conditions dans lesquelles le fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Son paragraphe VIII prévoit :

« Nonobstant toutes dispositions contraires, peuvent être communiqués, sur leur demande, aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel, les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits définis par le présent article ».

2. L'union requérante, rejointe par les autres parties, soutient que ces dispositions méconnaîtraient le droit au respect de la vie privée ainsi que la protection des données à caractère personnel, et qu'elles seraient entachées d'incompétence négative. En effet, selon elles, ces dispositions autoriseraient des services administratifs à se faire communiquer des données médicales, sans déterminer les agents autorisés à formuler ces demandes, ni le champ des pièces et des informations dont ils peuvent recevoir la communication, ni prévoir de garanties suffisantes. L'union requérante relève sur ce dernier point qu'aucun contrôle n'intervient sur les demandes de communication et que les destinataires de ces demandes n'ont pas le pouvoir de s'y opposer. Elle soutient également que le droit d'accès aux données médicales des agents publics institué par ces dispositions ne serait ni nécessaire ni justifié, dès lors que l'administration n'a pas besoin d'accéder à ces informations médicales pour se prononcer sur les demandes de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

– Sur le fond :

3. La liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 implique le droit au respect de la vie privée. Ce droit requiert que soit observée une particulière vigilance dans la communication des données à caractère personnel de nature médicale.

4. L'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que, lorsque son incapacité de travail est consécutive à un accident ou à une maladie reconnus imputables au service, le fonctionnaire a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, durant lequel il conserve l'intégralité de son traitement, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite, et peut bénéficier du remboursement des divers frais médicaux entraînés par l'accident ou la maladie.

5. Les dispositions contestées autorisent des services administratifs à se faire communiquer par des tiers les données médicales d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement d'un tel congé, afin de s'assurer que l'agent public remplit les conditions fixées par la loi pour l'octroi de ce congé et, en particulier, qu'aucun élément d'origine médicale n'est de nature à faire obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service. En outre, cette communication peut se faire *« nonobstant toutes dispositions contraires »*, c'est-à-dire sans que le secret médical puisse être opposé.

6. En dotant l'administration de moyens de s'assurer que l'ouverture de ce droit à congé est conforme aux conditions légales, le législateur a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de bon usage des deniers publics.

7. Toutefois, les renseignements dont les services administratifs peuvent obtenir communication des tiers sont des données de nature médicale, qui peuvent leur être transmises sans recueillir préalablement le consentement des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé.

8. Or, d'une part, ce droit de communication est susceptible d'être exercé par les *« services administratifs »* placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir d'accorder le bénéfice du congé. Ainsi, en fonction de l'organisation propre aux administrations, ces renseignements médicaux sont susceptibles d'être communiqués à un très grand nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.

9. D'autre part, les dispositions contestées permettent que ces renseignements soient obtenus auprès de toute personne ou organisme.

10. Dès lors, ces dispositions portent une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

11. Par conséquent, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, le paragraphe VIII de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 doit être déclaré contraire à la Constitution.

– Sur les effets de la déclaration d'inconstitutionnalité :

12. Selon le deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : *« Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause »*. En principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel. Cependant, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et de reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration. Ces mêmes dispositions réservent également au Conseil constitutionnel le pouvoir de s'opposer à l'engagement de la responsabilité de l'État du fait des dispositions déclarées inconstitutionnelles ou d'en déterminer les conditions ou limites particulières.

13. En l'espèce, aucun motif ne justifie de reporter la prise d'effet de la déclaration d'inconstitutionnalité. Celle-ci intervient donc à compter de la date de la publication de la présente décision. Elle est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1er. – Le paragraphe VIII de l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, est contraire à la Constitution.

Article 2. – La déclaration d'inconstitutionnalité de l'article 1er prend effet dans les conditions fixées au paragraphe 13 de cette décision.

Article 3. – Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 10 juin 2021, où siégeaient : M. Laurent FABIUS, Président, Mme Claire BAZY MALAURIE, M. Alain JUPPÉ, Mmes Dominique LOTTIN, Corinne LUQUIENS, MM. Jacques MÉZARD, François PILLET et Michel PINAULT.

Rendu public le 11 juin 2021.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a réformé les instances de dialogue social. L'une des évolutions principales dans ce domaine consiste en la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La nouvelle instance, dénommée le comité social territorial ou CST, sera mise en place après les prochaines élections professionnelles de 2022.

Le décret du 10 mai 2021 s'organise autour de cinq titres :

- Création et composition
- Elections
- Attributions
- Fonctionnement
- Dispositions diverses, transitoires et finales.

1. Organisation

Un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents. Pour ceux employant moins de 50 agents, ils dépendront du comité social territorial mis en place dans chaque centre de gestion.

L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de cinquante agents est apprécié au 1er janvier de chaque année.
Un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général.

Lorsque l'effectif d'une collectivité territoriale ou d'un établissement devient inférieur à cinquante agents, le comité social territorial reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux. Toutefois, lorsque l'effectif des agents est réduit à moins de trente, ou que le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à trois, l'organe délibérant peut dissoudre le comité social territorial après consultation des organisations syndicales y siégeant. En cas de dissolution du comité social territorial d'une collectivité ou d'un établissement affilié, le CST placé auprès du centre de gestion devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.

A l'instar de ce qui était prévu pour les comités techniques, il pourra être institué des CST communs entre une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ou entre un EPCI et des communes membres, à la condition de délibérations concordantes et que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Au-delà de l'obligation de création du CST dans toutes les structures employant au moins cinquante agents, un comité pourra être institué par décision de l'organe délibérant dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Les CST seront composées de deux instances :
- Le comité
- La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les SDIS, sans condition d'effectif, et les collectivités employant plus de 200 agents devront mettre en place cette formation spécialisée.

En-deçà de ce seuil, celle-ci pourra aussi être mise en place par décision de l'organe délibérant si des risques professionnels le justifient. Des formations complémentaires pourront également être créées par service. Ces formations seront dénommées « formations spécialisées de service » ou « formations spécialisées de site ».

L'article 11 du décret du 10 mai 2021 prévoit que les formations spécialisées créées en cas de risques particuliers peuvent l'être sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres représentants du personnel du comité social territorial.

2. Composition et modalités de désignation

Présidence

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

Lorsque le comité social territorial est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale qui préside ce comité est le président du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant.

Le président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion.

Membres du CST

L'article 4 du décret du 10 mai 2021 définit la composition du CST.

Nombre de représentants titulaires du personnel :
Effectif entre 50 et 200 agents : 3 à 5 représentants
Effectif entre 200 et 1000 agents : 4 à 6 représentants

Effectif entre 1000 et 2000 agents : 5 à 8 représentants
Effectif supérieur à 2000 agents : 7 à 15 représentants.

Ce nombre est fixé pour la durée du mandat du comité au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection.

Le nombre de suppléants est égal au nombre de titulaires.

Le ou les membres des CST représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les centres de gestion, les membres du comité social territorial représentant les collectivités territoriales et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de cinquante agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du CDG.

Les membres des comités sociaux territoriaux représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment avec le président du comité le collège des représentants des collectivités et établissements publics. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du comité.

Dans le cas où le nombre de membres du collège des représentants des collectivités territoriales et établissements publics est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du comité social territorial peut compléter, en tant que de besoin, par un ou plusieurs membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

Membres de la formation spécialisée

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité social territorial.

Le nombre des représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée de site ou de service est fixé entre :
1° Trois et cinq lorsque l'effectif du site ou du service est inférieur à 200
2° Quatre et six lorsque cet effectif est au moins égal à 200 et inférieur à 1000
3° Cinq et huit lorsque cet effectif est au moins égal à 1000 et inférieur à 2000
4° Sept et quinze lorsque cet effectif est au moins égal à 2000.

Le nombre de représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement au sein de chaque formation spécialisée ne peut excéder le nombre de représentants du personnel au sein de cette formation.

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

Elections des représentants du personnel

Les représentants du personnel titulaires et suppléants du comité social territorial sont élus au scrutin de liste.

Toutefois, pour les comités sociaux territoriaux de service ou de groupe de services, la désignation des représentants titulaires et suppléants peut, sur décision de l'autorité territoriale, être arrêtée par dépouillement, au niveau du service ou du groupe de services concerné dans le périmètre du comité social territorial concerné, de résultats d'élections pour les comités sociaux territoriaux généraux. La répartition des sièges se fait ensuite selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social territorial désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité.
Ces désignations interviennent dans un délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats.

Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou du service de la collectivité ou de l'établissement au titre duquel la formation est instituée. Au moment de leur désignation, ces agents remplissent les conditions d'éligibilité à un comité social territorial.
La liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel titulaires et suppléants des formations spécialisées de site et de service ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit sont arrêtés par une décision de l'autorité territoriale auprès de laquelle la formation est constituée.

Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans un délai d'un mois, tout ou partie des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus.

Lorsque les sièges des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée n'ont pu être attribués en l'absence d'élection aux comités sociaux territoriaux faute de liste de candidats déposée, l'autorité territoriale procède également à un tirage au sort pour l'attribution de ces sièges.

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité social territorial.

Ces agents doivent remplir les conditions suivantes :

1° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement

2° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental

3° Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

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

Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

La liste électorale est dressée à la diligence de l'autorité territoriale en prenant comme date de référence celle du scrutin.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité soixante jours au moins avant la date fixée pour le scrutin. A cet effet, mention de la possibilité de consulter la liste électorale et du lieu de cette consultation est affichée dans les locaux administratifs de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion. En outre, dans les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs de la collectivité ou de l'établissement est affiché dans les mêmes conditions.

Sont éligibles au titre d'un comité social territorial les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception :

1° Des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie
2° Des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier
3° Des agents frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L 6 du code électoral.

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

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

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité social territorial ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

L'effectif et cette part sont déterminés au plus tard six mois avant la date du scrutin.

Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité social territorial, les effectifs et la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés et fixés au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial et le ou les comités sociaux territoriaux de services ou groupes de services de cinquante agents au moins, détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées dans ces instances.

3. Durée du mandat

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans. Toutefois, lorsqu'un comité social territorial est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Les mandats sont renouvelables.

Les collectivités territoriales et établissements peuvent procéder à tout moment, et pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsqu'il démissionne de son mandat ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au comité social territorial dans lequel il siège ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être éligible.

Il est également mis fin au mandat d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné. La cessation des fonctions prend effet à la réception de cette demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements choisis parmi les agents de ces collectivités et établissements sont remplacés lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité social territorial.

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement.

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité territoriale ou de l'établissement, il y est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat en cours.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste.

En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Lorsque l'organisation syndicale ayant présenté une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du comité social territorial éligibles au moment de la désignation.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée, son remplaçant est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

4. Attributions

Le comité social territorial débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Attributions du CST

Le comité social territorial est consulté sur :
1° Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
2° Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
3° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents

5° Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
6° Le rapport social unique
7° Les plans de formations
8° La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
9° Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service
10° Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux
11° Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et règlementaires.

Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du comité social territorial, le comité social territorial met en œuvre les compétences mentionnées pour ces formations.

Le comité social territorial débat chaque année sur :

1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles
2° L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique
3° La création des emplois à temps non complet
4° Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail
5° Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE
6° Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B
7° Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents
8° Le bilan annuel relatif à l'apprentissage
9° Le bilan annuel du plan de formation
10° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
11° Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
12° Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Les comités sociaux territoriaux de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

Le comité social territorial peut se saisir de toute question relevant de la compétence des comités sociaux de service ou de groupe de services.

Attributions et moyens d'action de la formation spécialisée

Chaque formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard du personnel du ou des services de son champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail.

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.
Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Le registre spécial de danger grave et imminent est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition :
1° Des membres de la formation spécialisée
2° De l'inspection du travail
3° De l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Dans les collectivités territoriales ou établissements comportant une ou plusieurs installations classées, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée par l'autorité territoriale.

Les membres de la formation spécialisée procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

La formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entrainé ou pu entrainer des conséquences graves. Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant au sein de la collectivité ou de l'établissement et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du service de médecine préventive, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent participer à la délégation.
La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

La formation spécialisée peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ses observations.

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié :
1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai à la formation spécialisée instituée au sein du comité social territorial.

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La formation spécialisée est consultée :
1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de

l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
Elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Principe de subsidiarité :
Le comité social territorial est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée.

Pouvoir d'évocation :
Le président du comité social territorial peut, à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel du comité social territorial, inscrire directement à l'ordre du jour de celui-ci une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein en application des articles 69, 70, 71 et 72 du décret du 10 mai 2021 qui n'a pas

encore été •examinée par cette dernière. L'avis du comité social territorial se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Consultation du médecin et de l'ACFI :
Le président du comité social territorial, de sa propre initiative ou à celle de la majorité des membres représentants du personnel, peut demander à ce que l'ACFI ou le médecin du service de médecine préventive compétents pour le service soient entendus sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur les points inscrits à l'ordre du jour des réunions organisées.

Articulation entre formations de service et de site et formations spécialisées :
Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées.
Chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du comité social territorial auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance.

5. Fonctionnement

Règlement intérieur

Le président arrête, après avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée du comité et de la formation spécialisée de site ou de service qui lui sont rattachées lorsque ces formations spécialisées existent, le règlement intérieur du comité. Ce règlement est transmis, lorsque le comité est créé auprès d'un centre de gestion, aux autorités territoriales employant moins de cinquante agents.

Secrétaire et secrétaire adjoint

CST

Le secrétariat de séance des comités sociaux territoriaux est assuré par un représentant de l'autorité territoriale. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances. Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Formations spécialisées

Le secrétaire de la ou les formations spécialisées est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée

la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

Un agent, désigné par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le comité, assiste aux réunions de la formation spécialisée, sans participer aux débats, et en assure le secrétariat administratif.

Après chaque réunion de la formation spécialisée, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois à ses membres. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la formation spécialisée lors de la séance suivante.

Réunions

Chaque comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.
Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du comité et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le comité tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les formations spécialisées se réunissent au moins trois fois par an.

Si la formation spécialisée n'a pas été réunie sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires. Sur demande de l'agent chargé des fonctions d'inspection, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande. L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la formation spécialisée.
En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

L'acte portant convocation du comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence des comités sociaux territoriaux dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres du comité.

Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est adressé aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance par tout moyen, notamment par courrier électronique. Ce délai peut être ramené à huit jours en cas d'urgence.

En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Le président du comité social territorial peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Lors de chaque réunion, le président est assisté en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du comité.

Le médecin du service de médecine préventive et les assistants et conseillers de prévention assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée. Les ACFI peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente.
En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans un collège ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Tout représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant suppléant élu sur la même liste de candidats ou désigné par la même organisation syndicale ou, lorsqu'il s'agit d'un représentant tiré au sort, par un représentant suppléant tiré au sort.

Tout représentant titulaire du personnel au sein de la formation spécialisée qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant du personnel suppléant appartenant à la même organisation syndicale.

Tout représentant titulaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public au sein d'une de ces instances qui se trouve empêché de prendre part à une

séance peut se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants appartenant au même collège.

Les séances ne sont pas publiques.
Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux des comités sociaux territoriaux sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

Réunions à distance

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de séance tout au long de celle-ci, afin que :

1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, lorsque le comité doit être consulté, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

Avis

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.
Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre.

Les représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ne participent pas au vote sauf lorsqu'une délibération de la collectivité ou de l'établissement a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des

représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour.

L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité social territorial est réputé avoir été donné.

Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Lorsqu'une question, soumise au comité et dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable du comité, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours au moins aux membres du comité.

Le comité siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

Les avis émis par les comités sociaux territoriaux sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans la ou les collectivités territoriales ou établissements intéressés.

Les comités sociaux territoriaux doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

Moyens d’actions/ASA

Toutes facilités doivent être données aux membres de ces instances pour exercer leurs fonctions.

Lorsque les membres de la formation spécialisée ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée procèdent à la visite des services, ils bénéficient de toutes facilités et notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ladite formation spécialisée.

Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple

présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient, pour l'exercice de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. La liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux territoriaux qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en existe pas, du comité social territorial, réalisant les enquêtes et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

Les temps de trajets afférents aux visites font également l'objet d'autorisations d'absence.

Formation

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

Pour deux des cinq jours de formation, les représentants du personnel membres des formations spécialisées ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, membres du comité social territorial bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Les représentants du personnel, membres du comité, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de la formation pour une durée de trois jours au cours de leur mandat.
Le congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu au 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.
L'agent choisit la formation et l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

Frais de déplacement

Les membres des comités sociaux territoriaux et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENQUETE SUR L'IMPACT RH DES FUSIONS D'INTERCOMMUNALITES

AVRIL 2021

SOMMAIRE

Introduction

Méthodologie et typologie des communautés répondantes

Procédure juridique des fusions d'intercommunalités

1. Les compétences exercées à l'issue de la fusion
2. Les mutualisations
3. L'anticipation des fusions
4. Les impacts de la fusion sur l'organisation des services
5. Les créations de poste
6. Les suppressions de postes
7. La gestion des emplois fonctionnels
8. L'évolution des dépenses de fonctionnement
9. La réorganisation des temps de travail
10. L'impact de la fusion sur la rémunération et les prestations sociales

Introduction

La décennie 2010 a été marquée par deux vagues successives de redéfinition de la carte des intercommunalités de France.

La première a pris place en 2013 et 2014 à la suite de la loi de réforme des collectivités territoriale de 2010 et a notamment achevé le rattachement de l'ensemble des communes à une communauté – hors Ile-de-France où ceci est intervenu postérieurement et hors îles mono-communales – ainsi que des révisions de périmètres.

Le deuxième mouvement, mis en œuvre au 1er janvier 2017 conformément à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015, a eu pour objet de regrouper des intercommunalités ou à en modifier le périmètre afin de favoriser leur périmètre d'action eu égard aux bassins de vie et à leurs domaines de compétences, ainsi que pour tenir compte d'un nouveau seuil de 15 000 habitants (adapté dans les départements peu denses).

Parmi les évolutions de périmètres intercommunaux observées, les fusions d'intercommunalités se distinguent à plusieurs égards. D'abord par leur ampleur : en 2017, les 450 fusions ont grandement contribué à la réduction d'un tiers du nombre des communautés et métropoles.

Il est aussi intéressant de souligner la logique propre aux fusions d'intercommunalités qui reposent sur des harmonisations progressives en matière de contour des compétences exercées (deux ans laissés pour cela), de fiscalité, de tarifs et, nécessairement, de gestion des ressources humaines.

En dépit de ces délais, la préparation puis la mise en œuvre sur le long terme des fusions d'intercommunalités constituent un chantier interne considérable, d'un point de vue tant politique qu'administratif.

Les fusions intervenues au 1er janvier 2017 ont ceci de particulier qu'elles ont été préparées dans des délais très contraints, ce qu'avait d'ailleurs déploré l'AdCF au moment de l'examen parlementaire du projet de loi NOTRe : les schémas départementaux de coopération intercommunale qui les prévoyaient n'ont été connus qu'en mars 2016 et, au gré des votes des conseils municipaux qui ont suivi, les perspectives ont parfois été définitives moins de six mois avant l'échéance. Par ailleurs, plusieurs nouveaux transferts de compétences aux intercommunalités ont également eu lieu en 2017.

C'est dans ces conditions que les élus et les cadres intercommunaux ont dû travailler à la mise en place des nouvelles organisations rendues nécessaires par ces fusions (organigramme, nouvelle définition des missions, conditions de travail, indemnités, accompagnement individuel, etc.).

Depuis plusieurs années, la FNCDG et l'AdCF rassemblent leurs expertises dans le champ statutaire et institutionnel pour accompagner leurs adhérents sur les incidences, pour les agents, des évolutions qu'ont connues les intercommunalités en France, dont les fusions, et en faire état auprès des pouvoirs publics nationaux.

En ce début de mandature 2020-2026, il nous est apparu pertinent de donner à voir un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des communautés et des métropoles issues de fusions depuis le 1er janvier 2017.

Une enquête a pour cela été adressée, dont vous lirez les enseignements dans cette publication.

Ce faisant, l'AdCF et la FNCDG souhaitent contribuer à la bonne compréhension de la réalité des ressources humaines intercommunales, et donc des intercommunalités concernées, et fournir des points de repères aux équipes politiques installées en 2020, qui peuvent avoir à mettre en place leurs actions sans avoir participé à des fusions qui continuent de marquer le contexte local.

Méthodologie et typologie des communautés répondantes

L'ensemble des EPCI a été destinataire de l'enquête. Toutefois, il leur a été expressément demandé de ne répondre que s'ils avaient été concernés par une fusion depuis le 1er janvier 2017.

L'envoi des liens pour répondre au questionnaire a été réalisé par mail du 16 décembre 2020.

Une première relance générale a été réalisée le 21 janvier 2021. Des relances plus ciblées ont été effectuées auprès des communautés d'agglomération et urbaines issues de fusions au 1er janvier 2017 du 18 au 22 février 2021.

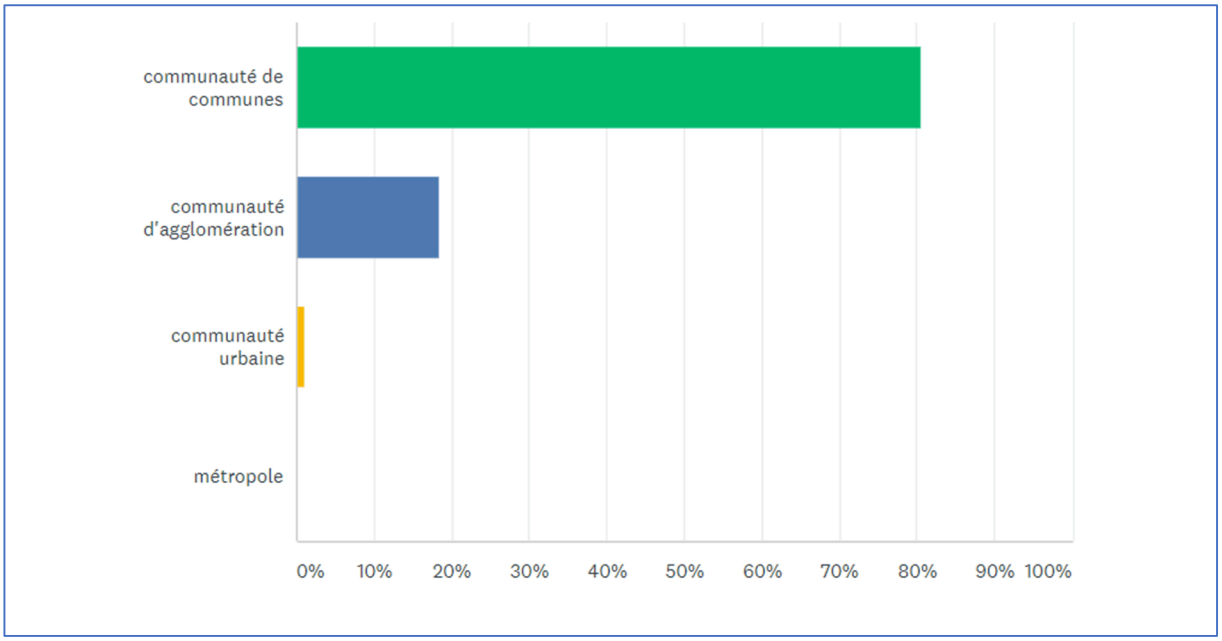
La dernière relance générale s'est déroulée le 23 mars.

L'enquête a été arrêtée au 6 avril 2021 avec 98 réponses complètes, soit près de 22% des EPCI issus de fusion.

Le mode de recueil des données s'est opéré via internet, le questionnaire ayant été mis en ligne sur la plateforme Survey Monkey.

Parmi les 98 répondants :
79 sont des communautés de communes (80,61%)
18 sont des communautés d'agglomération (18,37%)
Une communauté urbaine a également adressé ses éléments.

Statut juridique des communautés répondantes

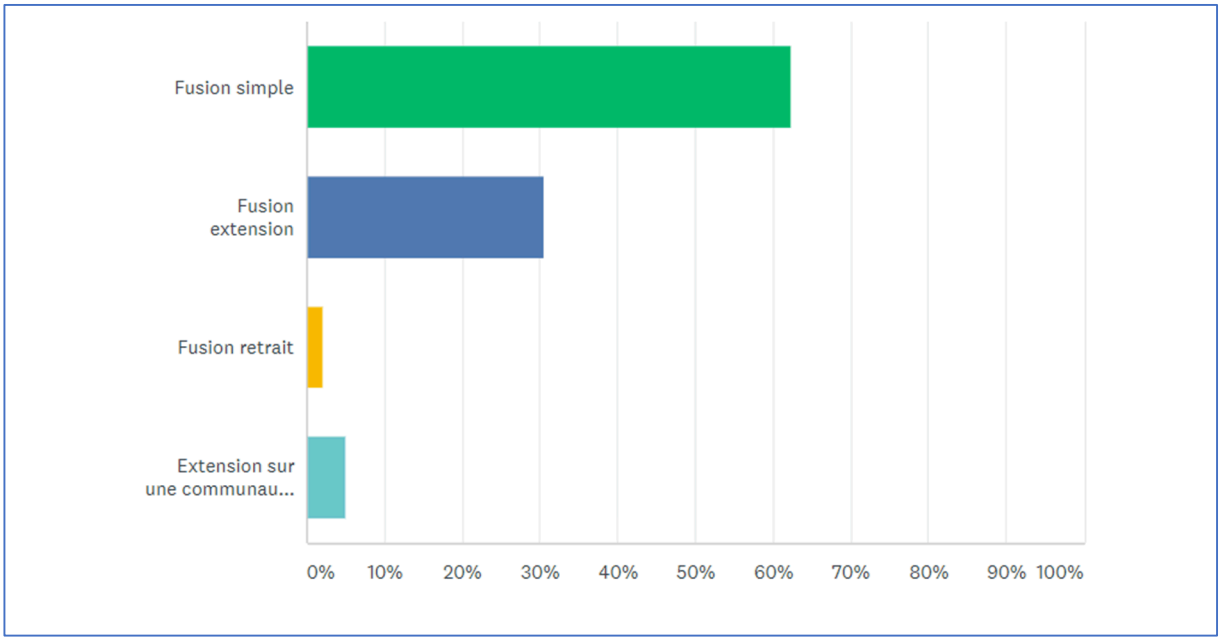


98 répondants

Pour la très grande majorité (plus de 94%), la fusion est entrée en vigueur le 1er janvier 2017.
Une communauté est issue d'une fusion ayant eu lieu en 2018, une autre en 2019, trois autres en 2020.

Concernant le type de fusion, 61 communautés ont été créées par fusion simple (62,24%), 30 par fusion extension (30,61%), deux par fusion retrait (2,04%) et 5 par extension sur une communauté dissoute (5,10%).

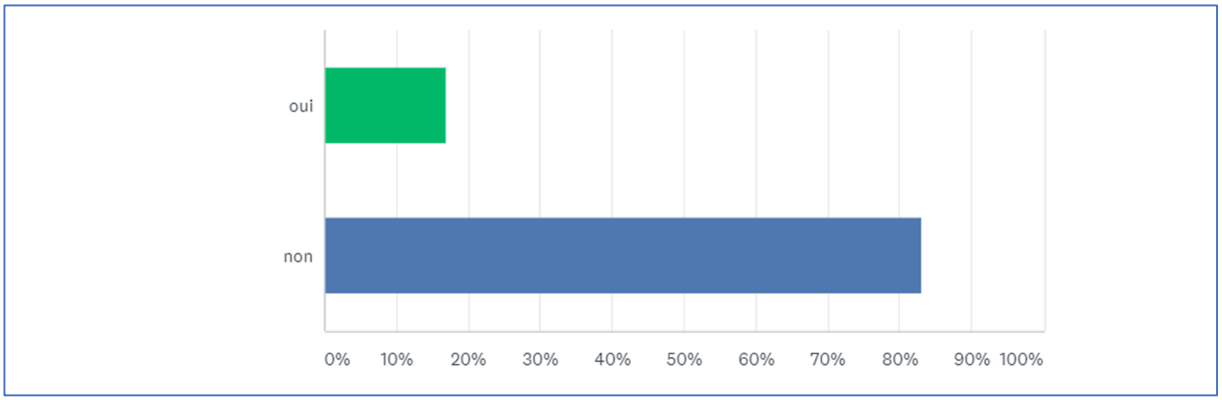
Type de fusion ayant entraîné la création de l'EPCI



98 répondants

16 communautés (16,84%) ont un périmètre interdépartemental.

Périmètre interdépartemental ou non de l'EPCI



95 répondants

Les 98 communautés répondantes représentent au total plus de 3 943 500 habitants :

Population minimum : 5 000 habitants

La loi du 7 août 2015 dite loi NOTRe a relevé le seuil minimal obligatoire des intercommunalités à 15 000 habitants, mais en l'assortissant d'une multitude d'adaptations possibles.

Ainsi, ce nouveau seuil était assoupli lorsqu'un EPCI à fiscalité propre préexistant ou en projet se trouvait dans l'une de ces situations :

- si la densité du projet de périmètre était inférieure à 30% de la densité nationale

- s'il se situait en zone de montagne (au moins la moitié des communes concernées) ou bien si toutes les communes composaient une zone insulaire

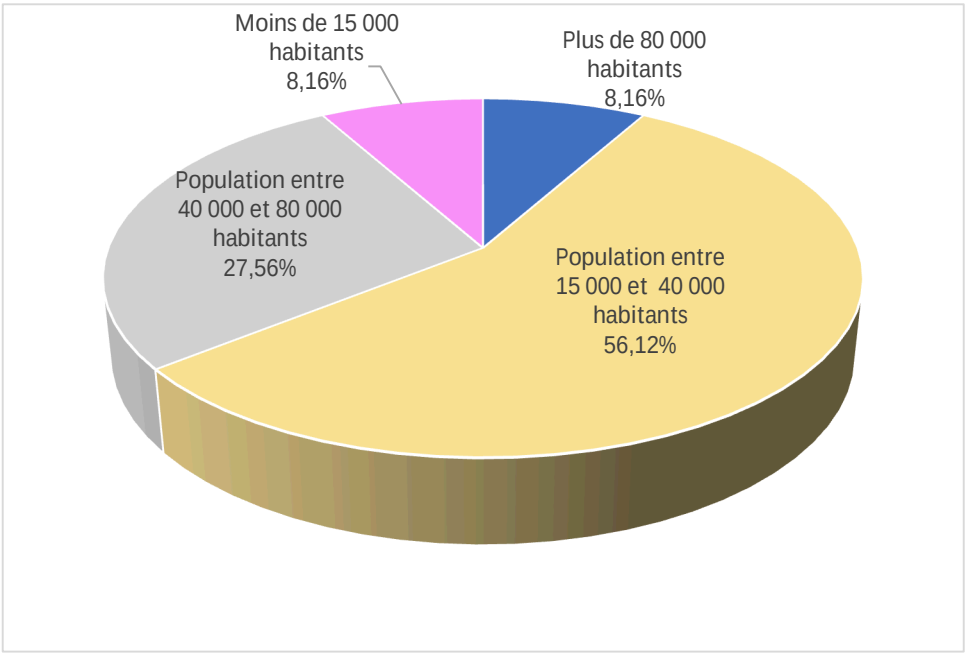
- si une communauté de plus de 12 000 habitants issue d'une fusion ayant eu lieu entre le 1er janvier 2012 et la date de publication de la loi « NOTRe »

- si les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies :
Condition n°1 : le projet de périmètre doit se situer dans un département dont la densité est inférieure à la densité nationale
Condition n°2 : le projet de périmètre a une densité démographique qui est inférieure à la moitié de la densité nationale.

Population maximum : 300 000 habitants
Population moyenne : 40 240 habitants.

Plus d'un tiers des communautés répondantes a une population supérieure à 40 000 habitants (35,71%), alors qu'environ 8% comptent moins de 15 000 habitants.

Typologie des EPCI répondants en fonction du nombre d'habitants



98 répondants

Avant la fusion, les communautés répondantes employaient en moyenne 137 agents, le minimum étant de 7 et le maximum de 1434 agents. Plus de 74% des communautés employaient plus de 50 agents et disposaient ainsi de leurs instances paritaires.

Au 1er décembre 2020, les communautés répondantes emploient en moyenne 173 agents, le minimum étant de 14 et le maximum de 1487 agents. L'évolution du nombre d'agents après la fusion se situe à environ + 26% (36 agents de plus en moyenne). Plus de 81% des EPCI répondants ont un effectif supérieur à 50 agents.

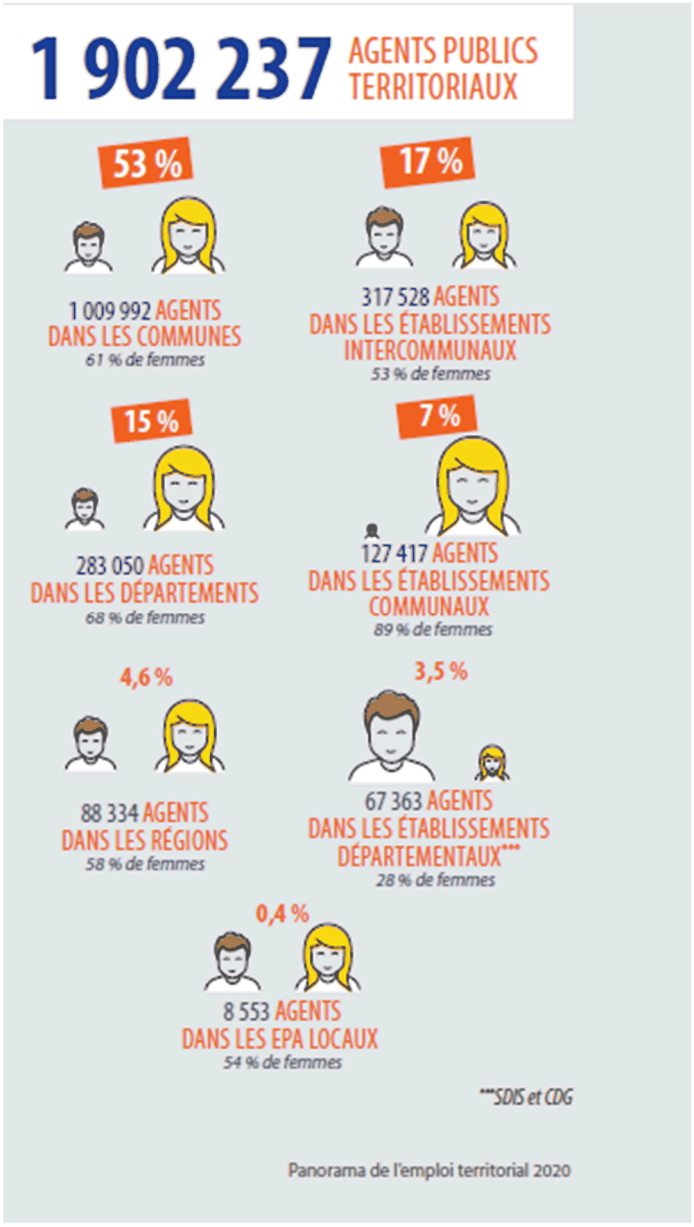
Concernant les agents contractuels, avant la fusion, les communautés répondantes employaient en moyenne 25 contractuels (18,25% des effectifs).

Neuf communautés n'en employaient aucun, le maximum d'agents contractuels étant de 255.

Concernant les agents contractuels, au 1er décembre 2020, les communautés répondantes emploient en moyenne 35 contractuels (+40% après la fusion), le minimum étant de 2 et le maximum de 265 agents. La part des agents contractuels représente en moyenne 20,23% des effectifs.

49 communautés (56,32% des répondants) employaient avant la fusion des agents pluri-employés : la moyenne d'agents pluri-employés étant de 5.

Au 1er décembre 2020, 56 communautés (62,22% des répondants) emploient des agents pluri-employés : cela représente en moyenne 6 agents.



Procédure juridique des fusions d'intercommunalités

Pour les fusions intervenues depuis le 1er janvier 2017, deux procédures juridiques ont été mises en œuvre.

1. Fusions intervenues en application des schémas départementaux de coopération intercommunale prévus par la loi NOTRe de 2015

Cette procédure[1] concerne, sauf exceptions, la totalité des fusions entrées en vigueur au 1er janvier 2017.

La loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015 prévoyait de nouveaux critères pour la rédaction des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) et, comme pour les précédents SDCI de 2011-2012, des modalités dérogatoires pour mettre en œuvre les nouveaux SDCI, qui reposaient notamment sur des pouvoirs renforcés pour les préfets.

Concernant les critères des nouveaux SDCI, la population minimale des communautés a été fixée à 15 000 habitants, seuil adapté quand la densité démographique du département était inférieure à la moyenne nationale, sans pouvoir être inférieur à 5 000 habitants. Le critère de population n'était qu'une des orientations des SDCI, qui devait poursuivre un objectif de rationalisation eu égard à d'autres critères :

- la cohérence des périmètres des communautés eu égard aux bassins de vie, schémas de cohérence terrritoriale et unités urbaines ;
- l'accroissement de la solidarité financière et de la solidarité territoriale ;
- la réduction du nombre de syndicats de communes ;
- le transfert des compétences des syndicats de communes aux intercommunalités ;
- la rationalisation des structures d'aménagement et agissant dans le champ de l'environnement ;
- la coopération au sein des pôles métropolitains et des pôles d'équilibre territoriaux et ruraux ;
- la prise en compte des communes nouvelles engagées.

Au plus tard le 31 octobre 2015, chaque préfet devait présenter un projet de SDCI, soumis pour avis aux communes et aux intercommunalités jusqu'au 31 décembre 2015. S'en est suivie une phase de travail des commissions départementales de la coopération intercommunale (CDCI), présidées par les préfets et composées d'élus locaux : jusqu'au 31 mars 2016, elles ont eu la possibilité d'amender le projet de SDCI en votant à la majorité des deux tiers. Au 31 mars 2016 au plus tard, chaque préfet devait arrêter le SDCI définitif, intégrant les éventuels amendements de la CDCI.

La séquence suivante a été celle de la mise en œuvre des SDCI, qui a commencé par la notification des arrêtés de projets de périmètre le 15 juin 2016 au plus tard ; le préfet était alors en mesure de s'écarter du SDCI, sous réserve de soumettre pour avis le projet d'arrêté à la CDCI, laquelle pouvait également l'amender en votant à la majorité des deux tiers.

[1] Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation de la République, art. 35, III

Les communes concernées ont été amenées à délibérer dans un délai de 75 jours, délai au terme duquel leur avis était réputé favorable :

- l'accord des communes devait être exprimé par la moitié au moins des conseils municipaux des communes intéressées, représentant la moitié au moins de la population totale de celles-ci, y compris le conseil municipal de la commune dont la population est la plus nombreuse si cette dernière représente au moins le tiers de la population totale ;
- à défaut d'accord selon cette majorité :
    - soit la procédure n'aboutissait pas et la fusion n'avait pas lieu ;
    - soit le préfet décidait de passer outre ce refus (pouvoir dérogatoire du droit commun) par décision motivée, après avis favorable de la CDCI lorsqu'il s'agissait d'un projet ne figurant pas au schéma, ou avis simple lorsqu'il s'agissait d'un projet figurant au schéma. Dans cette hypothèse de « passer outre », la CDCI était en mesure d'amender l'arrêté de projet de périmètre en votant à la majorité des deux tiers.

Ces fusions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2017.

2. Fusions intervenues selon la procédure de droit commun

La procédure de droit commun[2] repose sur des majorités renforcées et le préfet ne peut pas passer outre l'éventuel refus des communes.

Pour commencer, un arrêté de projet de périmètre, portant sur une fusion d'intercommunalités dont au moins l'une est à fiscalité propre et qui soit conforme aux orientations prévues pour les SDCI, peut être édicté par le préfet :

- soit dans un délai de deux mois à compter de la première délibération transmise, à l'initiative d'un ou de plusieurs conseils municipaux des communes membres ou de l'organe délibérant du ou des établissements publics de coopération intercommunale dont la fusion est envisagée ;
- soit à l'initiative du ou, si plusieurs départements sont concernés, des préfets ;
- soit à l'initiative de la ou des commissions départementales de la coopération intercommunale (CDCI).

Le projet de périmètre, accompagné d'un rapport explicatif et d'une étude d'impact budgétaire et fiscal, est notifié au maire de chaque commune incluse dans le projet de périmètre. Les conseils municipaux disposent d'un délai de trois mois à compter de la notification pour se prononcer sur le projet de périmètre, la catégorie et les statuts de l'intercommunalité projetée :

- leur accord doit être exprimé par deux tiers au moins des conseils municipaux de toutes les communes incluses dans le projet de périmètre représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci, ou par la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population ;
- ces majorités doivent nécessairement comprendre au moins un tiers des conseils municipaux des communes qui sont regroupées dans chacune des intercommunalités dont la fusion est envisagée ;

[2] CGCT, art. L. 5211-41-3

- à défaut de délibération dans ce délai, leur avis est réputé favorable.

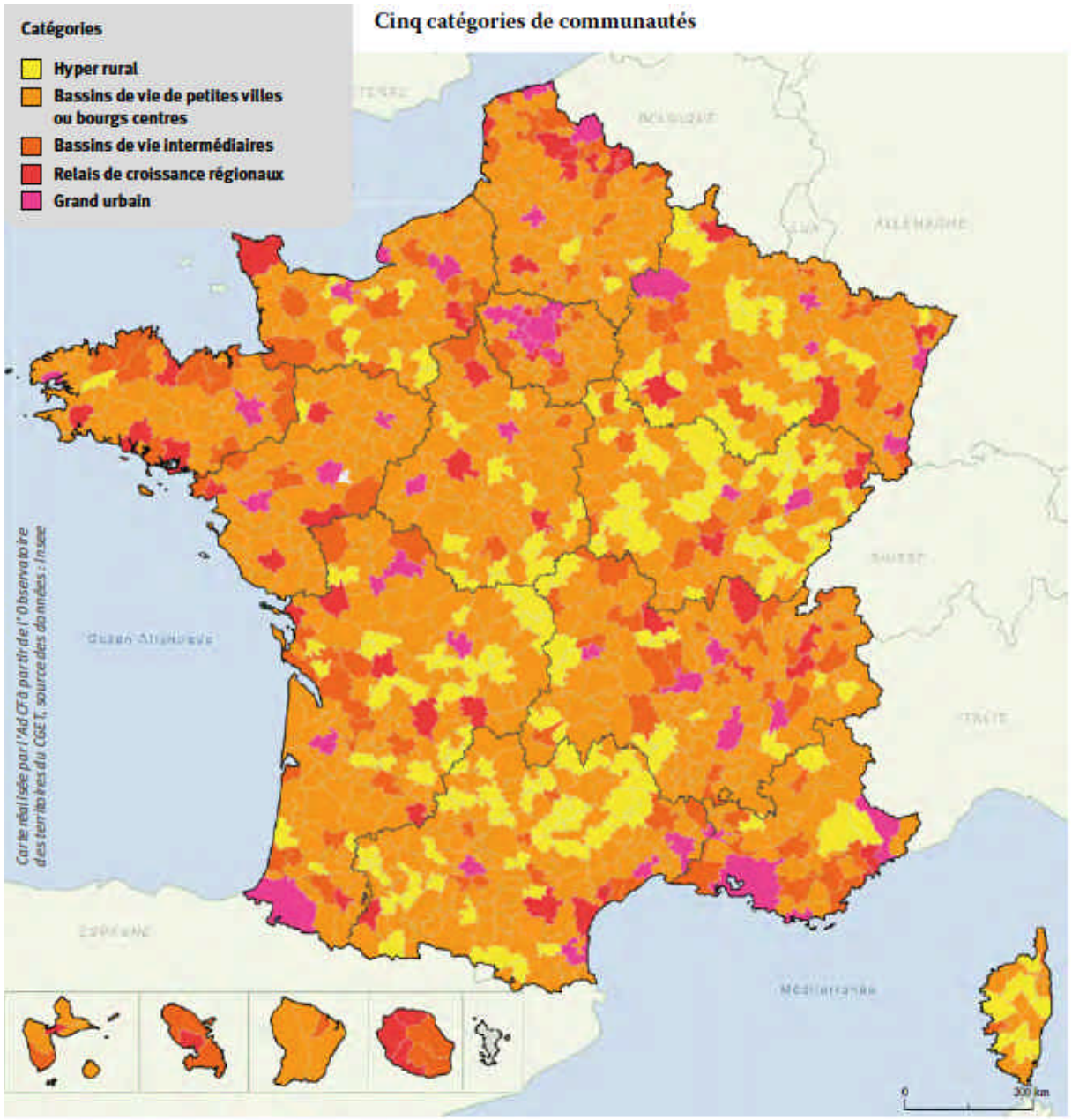
Le projet de périmètre est également soumis pour avis aux intercommunalités dont la fusion est envisagée. A défaut de délibération dans un délai de trois mois à compter de la transmission du projet d'arrêté, leur avis est réputé favorable.

Le projet de périmètre, accompagné du rapport explicatif, de l'étude d'impact et des délibérations des communes et des intercommunalités, est notifié à la CDCI. A défaut de délibération dans un délai de deux mois à compter de cette notification, son avis est réputé favorable. Les propositions de modification du projet de périmètre adoptées, dans le respect des objectifs et orientations légales, par la CDCI à la majorité des deux tiers de ses membres sont intégrées à l'arrêté.

Une fois ces étapes accomplies, la décision finale revient au préfet qui peut prononcer la fusion par arrêté préfectoral.

Pour des raisons administratives, budgétaires et comptables, les fusions entrent en vigueur au 1er janvier suivant la date de l’arrêté préfectoral.

Typologie de la carte des intercommunalités de France après la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale (1er janvier 2017)



Lorsqu'ont été appliqués au 1er janvier 2017 les SDCI prévus par la loi NOTRe, l'AdCF a souhaité caractériser la réalité socio-géographique des intercommunalités de France à la suite de ce mouvement d'ampleur.

Pour cela, une typologie a été établie pour les 1 262 communautés et métropoles existant alors, au-delà des catégories juridiques d'intercommunalités ou des strates démographiques, qui renseignent peu sur les fonctions des territoires et leur dynamique.

Cette typologie combine le critère du nombre d'emplois accueillis par les communautés et le pourcentage de communes classées « urbaines » en leur sein.

Elle se fonde pour cela sur les deux variables que sont les emplois au lieu de travail (Insee, données 2013 millésimées en 2016), correspondant au nombre d'emplois occupés, et le taux de communes urbaines, qui dépend du classement en aires urbaines (Insee, 2011). A défaut de données disponibles, les 4 communautés de Mayotte n'y figuraient pas.

La typologie qui en résulte distingue cinq catégories d'intercommunalités :

1. l'hyper-rural correspond aux 183 communautés qui comptaient :
    - moins de 41 496 emplois (deux fois la moyenne nationale par communauté) ;
    - moins de 1 % de communes urbaines ;

2. les bassins de vie de petites villes ou bourgs-centres correspondent aux 850 communautés qui comptaient :
    - moins de 20 731 emplois (moyenne nationale) ;
    - 1 % de communes urbaines ou plus.

3. les bassins de vie intermédiaires correspondent aux 137 communautés qui comptaient :
    - entre 20 731 et 41 496 emplois ;
    - 1 % de communes urbaines ou plus.

4. les relais de croissance régionaux correspondent aux 57 communautés qui comptaient :
    - 41 496 emplois ou plus (deux fois la moyenne nationale par communauté) ;
    - moins de 82 992 emplois et/ou moins de 52 % de communes urbaines.

5. le grand urbain correspond aux 46 communautés qui comptaient :
    - 82 992 emplois ou plus (quatre fois la moyenne nationale par communauté) ;
    - 52 % de communes urbaines ou plus (deux fois la moyenne nationale par communauté).

Il ressort de cette typologie qu'entre les plus grandes conurbations et l'« hyper-ruralité », 80 % du territoire national est organisé sous forme de bassins de vie composés de villes et de campagnes environnantes. Evidemment, la nouvelle carte intercommunale n'a pas changé la réalité rurale, urbaine et/ou périurbaine des communes, mais elle montre que les espaces de solidarité que constituent les intercommunalités ne correspondent pas, dans leur grande majorité, à une opposition réductrice entre l'urbain et le rural.

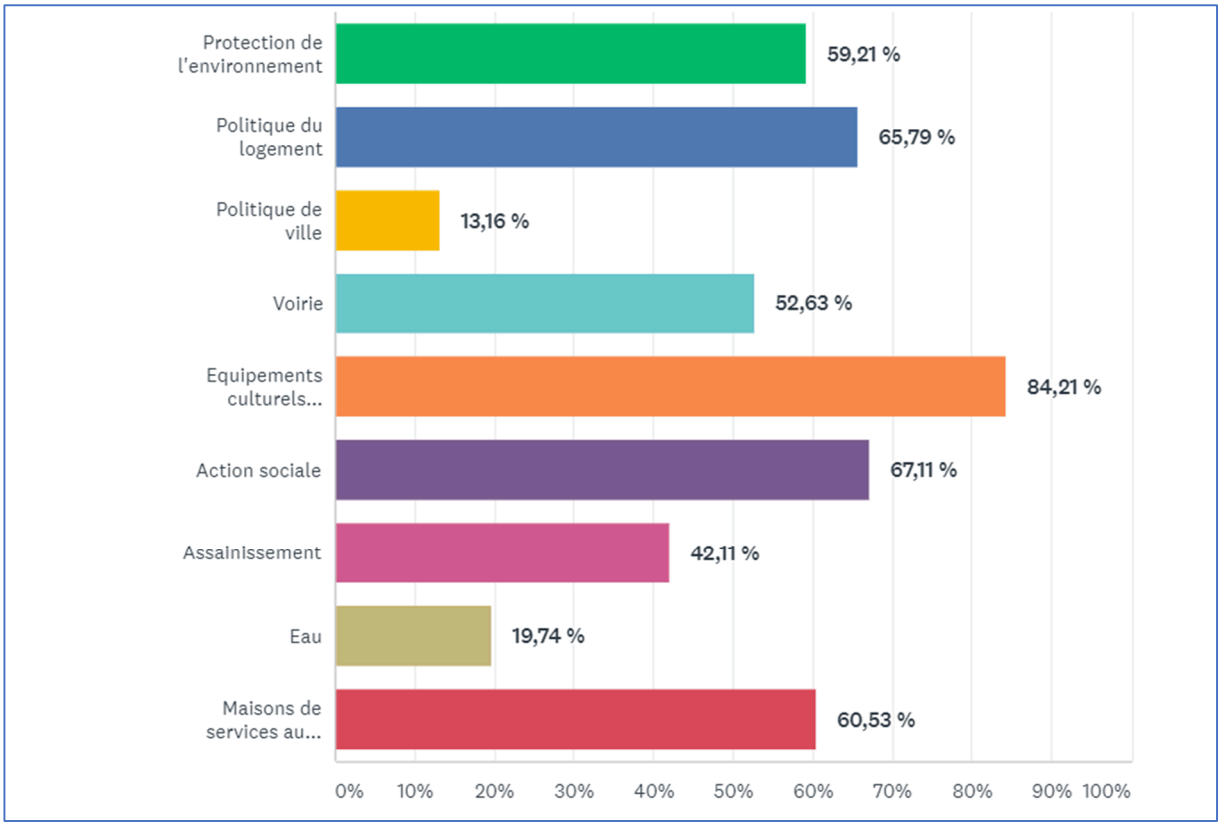
1. Les compétences exercées à l'issue de la fusion

Les 76 communautés de communes ayant répondu à cette question ont indiqué quelles compétences optionnelles ou supplémentaires avaient été harmonisées après la fusion.
Il s'agit majoritairement de :

- La construction, l'entretien et le fonctionnement d'équipements culturels et sportifs et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire (84,21% des répondants)
- L'action sociale d'intérêt communautaire (67,11%)
- La politique du logement et du cadre de vie (65,79%)
- La création et la gestion de maisons de services au public (60,53%)
- La protection et la mise en valeur de l'environnement (59,21%)
- La création, l'aménagement et l'entretien de la voirie (52,63%)

Plus marginalement, les communautés de communes répondantes évoquent l'assainissement (42,11%), l'eau (19,74%) et certains éléments de la politique de la ville comme l'élaboration du diagnostic du territoire, la définition des orientations du contrat de ville, l'animation et la coordination des dispositifs contractuels de développement urbain (13,16%).

Compétences optionnelles ou supplémentaires harmonisées après la fusion par les communautés de communes



76 répondants

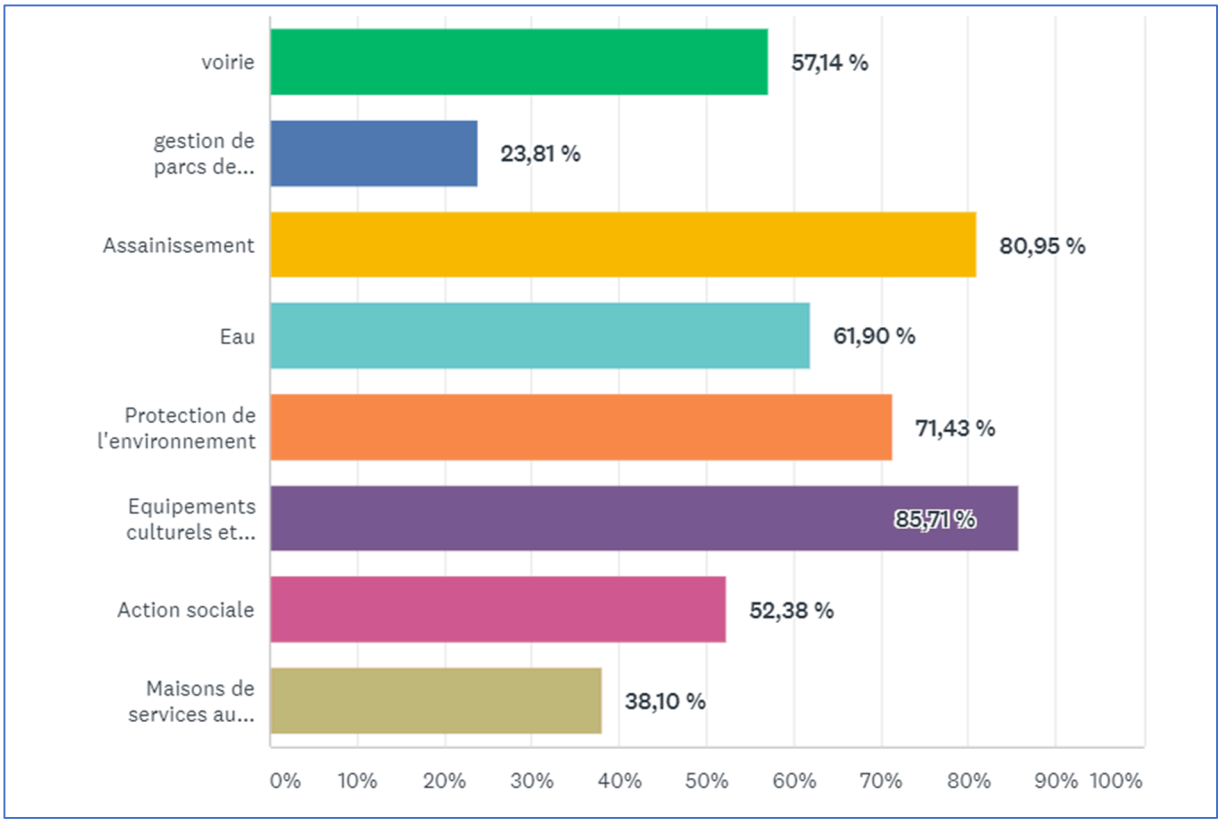
Les 18 communautés d'agglomération et la communauté urbaine ont indiqué quelles compétences optionnelles ou supplémentaires avaient été harmonisées après la fusion.

Il s'agit majoritairement de :

- La construction, l'aménagement, l'entretien et la gestion d'équipements culturels et sportifs (85,71% des répondants)
- L'assainissement (80,95%)
- Certains éléments de la politique en matière de protection et de mise en valeur de l'environnement (71,43%)
- L'eau (61,90%)
- La création, l'aménagement et l'entretien de voirie d'intérêt communautaire (57,14%)
- L'action sociale d'intérêt communautaire (52,38%)
- La création et la gestion de maisons de services au public (38,10%).

Quatre communautés d'agglomération évoquent l'harmonisation de la compétence « création ou aménagement et gestion de parcs de stationnement » (23,81%).

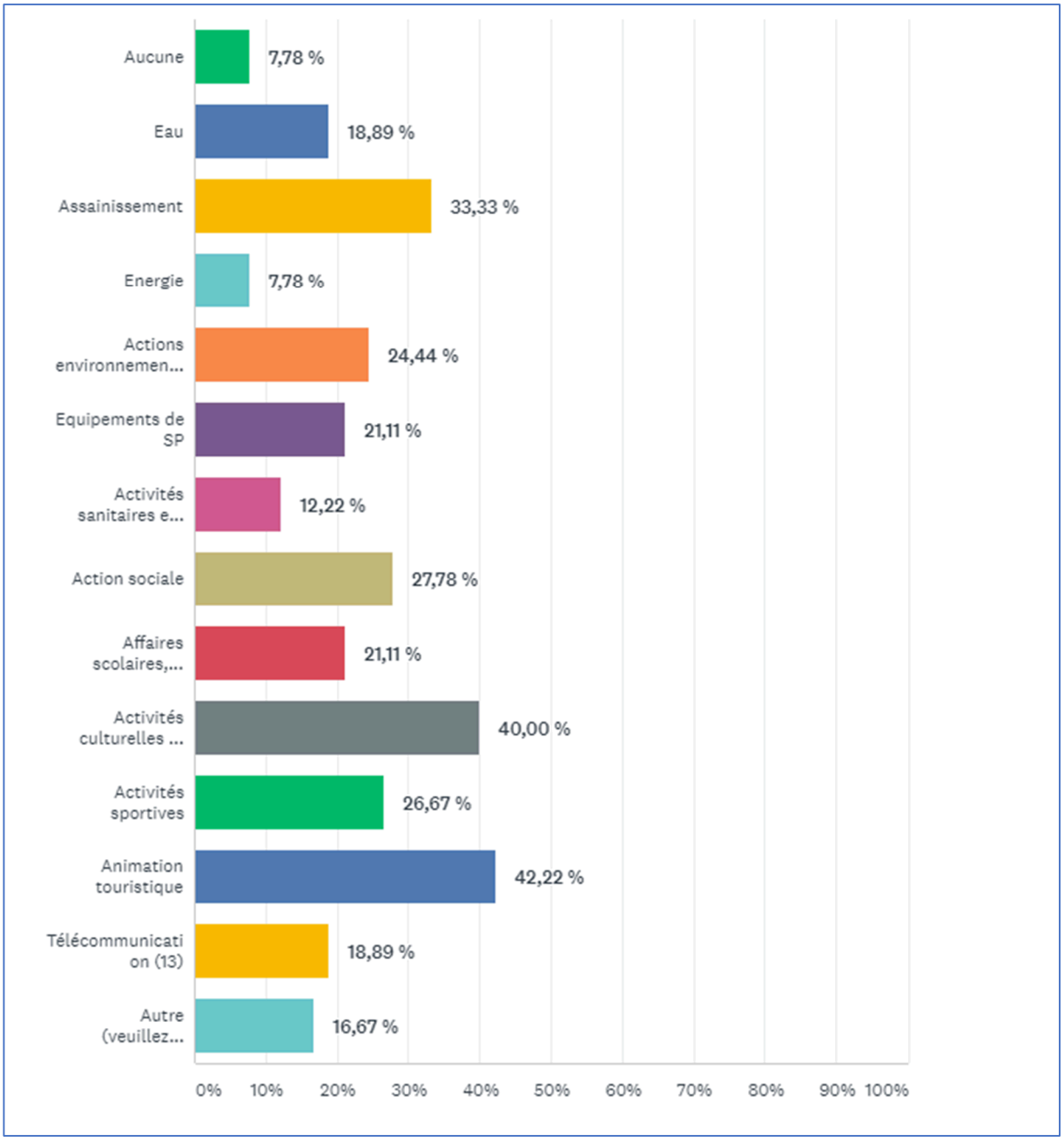
<u>Compétences optionnelles ou supplémentaires harmonisées après la fusion par les communautés d'agglomération</u>



19 répondants

Concernant les compétences facultatives harmonisées après la fusion, si sept communautés n'en ont harmonisé aucune, les autres répondants évoquent l'animation touristique (42,22%), les activités culturelles ou socio-culturelles (40%), l'assainissement (33,33%), l'action sociale (27,78%), les activités sportives (26,67%), les actions environnementales (24,44%), les équipements de services publics (21,11%), les affaires scolaires, périscolaires, l'enseignement supérieur (21,11%), l'eau (18,89%).

Compétences facultatives harmonisées après la fusion



90 répondants

Sont plus minoritairement cités : les infrastructures de télécommunication, les activités sanitaires et sociales, l'énergie, les circuits de randonnée, les équipements touristiques, la lutte contre l'incendie, le développement économique, la voirie, les actions sur l'enfance et la petite enfance, la gestion d'équipements sportifs, l'urbanisme, la création et la gestion des équipements portuaires et nautiques, la gestion et la valorisation des déchets, les transports collectifs...

Principe des harmonisations de compétences après une fusion d'intercommunalités

Hormis les compétences devant être exercées à titre obligatoire selon la catégorie juridique du groupement, les compétences statutaires d'une intercommunalité issue d'une fusion correspondent, lors de l'entrée en vigueur de la fusion, aux compétences exercées par les anciennes intercommunalités, sur le périmètre de ces dernières seulement. Il en va de même pour l'intérêt communautaire défini avant la fusion pour les compétences concernées selon la loi (par exemple, voirie d'intérêt communautaire, action sociale d'intérêt communautaire, etc.).

Cet exercice différencié des compétences est transitoire et doit aboutir à une harmonisation décidée par le nouveau conseil communautaire. Son choix peut porter soit sur l'extension de la compétence à l'ensemble du nouveau périmètre intercommunal, soit sur sa restitution, générale ou partielle, à toutes les communes membres. Concernant les définitions d'intérêts communautaires, l'harmonisation peut se faire de façon plus fine mais doit néanmoins aboutir à des critères uniques pour toute l'intercommunalité.

Dans le cadre des fusions entrées en vigueur au 1er janvier 2017 en application des schémas départementaux de coopération intercommunale prévus par la loi NOTRe de 2015, les délais laissés pour mener à bien ces harmonisations étaient d'un an (trois mois dans le droit commun) pour les compétences optionnelles (catégorie de compétences supprimée en 2019) et de deux ans pour les compétences facultatives et les définitions d'intérêts communautaires (délai identique au droit commun). A défaut d'une délibération dans le respect de ces délais, les compétences concernées étaient automatiquement généralisées à l'ensemble de la nouvelle intercommunalité.

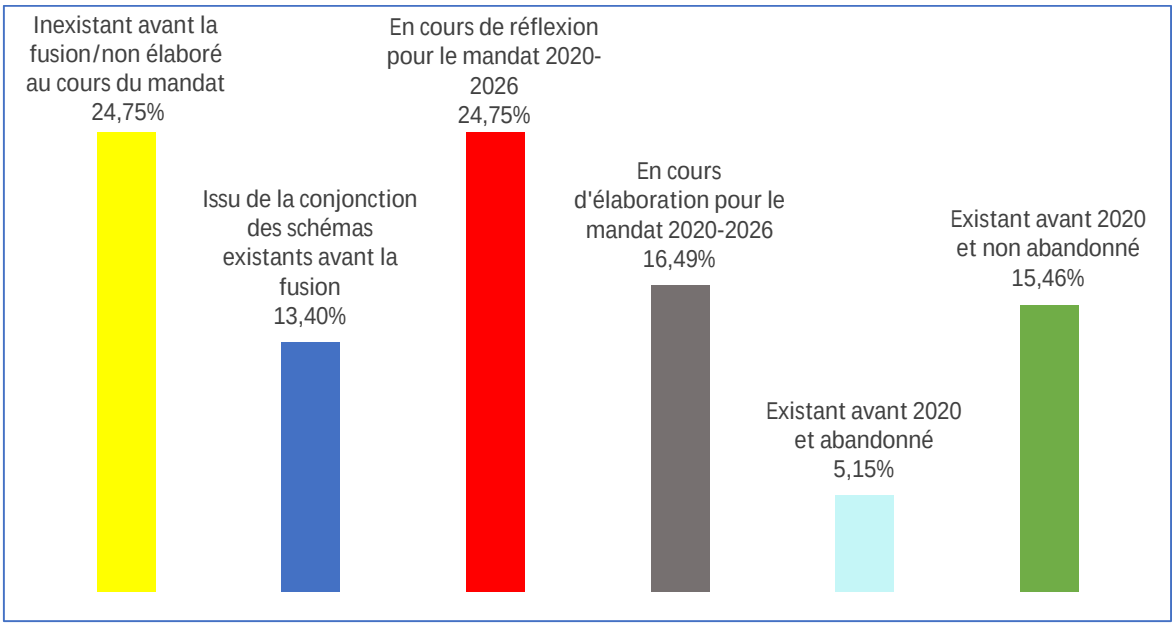
C'est seulement une fois ces harmonisations entérinées que les différentes conséquences des transferts ou retraits de compétences peuvent juridiquement être préparées (transferts des agents, nouvelle évaluation des charges transférées, etc.).

2. Les mutualisations

L'article L 5211-39-1 du code général des collectivités territoriales, créé par la loi RCT n°2010-1563 du 16 décembre 2010, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi Engagement et Proximité n°2019-1461 du 27 décembre 2019, prévoyait : « Afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et ceux des communes membres. Ce rapport comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement. Le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres.

Le conseil municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, son avis est réputé favorable. Le projet de schéma est approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Le schéma de mutualisation est adressé à chacun des conseils municipaux des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale. Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation fait l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant. »

Existence du schéma de mutualisation



97 répondants

L'élaboration et l'adoption des schémas de mutualisation ont été très diverses au courant du mandat précédent.

Bien que l'élaboration de ce schéma ait été rendue facultative par la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 laquelle a réécrit l'article L 5211-39-1 du CGCT, dans de nombreuses communautés répondantes une réflexion est menée actuellement sur ce document ou ce dernier est en cours d'élaboration.

Seuls 5 EPCI indiquent que le schéma de mutualisation existant avant 2020 allait être abandonné pour le mandat 2020-2026.

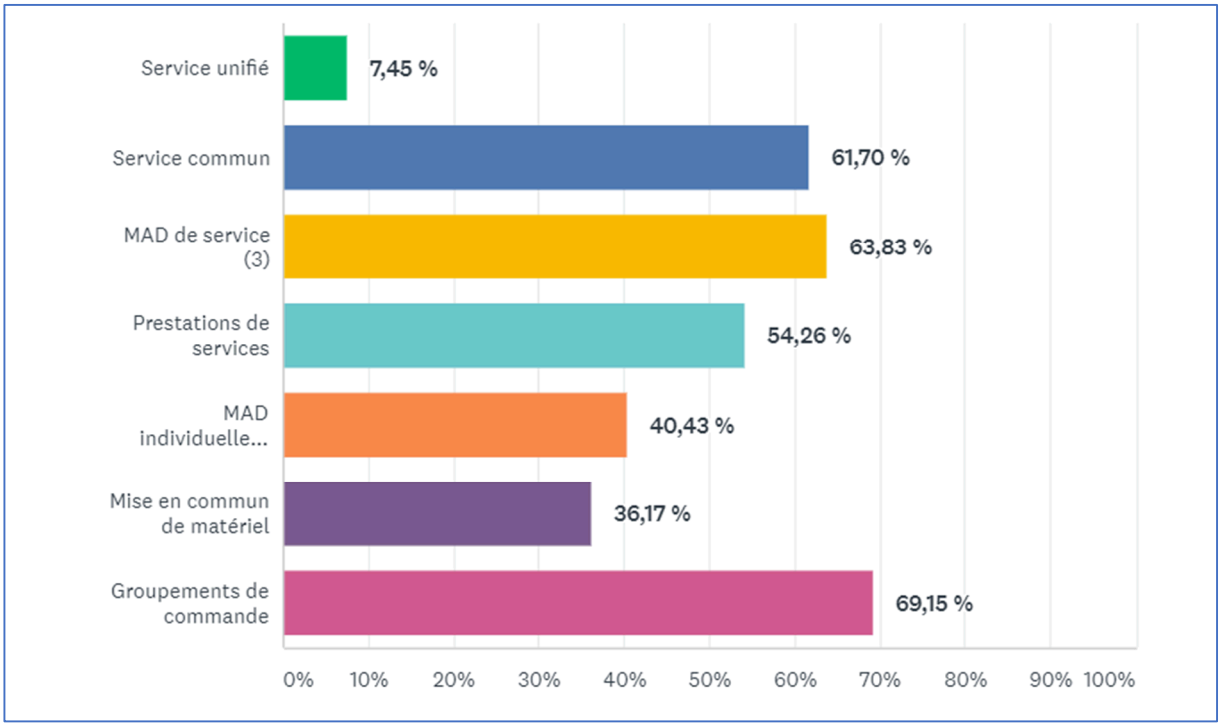
La loi RCT n°2010-1563 du 16 décembre 2010 a profondément modifié le régime de la mutualisation des services entre communes et communautés.

L'ancien article L 5211-4-1 du CGCT a été scindé en deux articles. La mutualisation revêt désormais deux modalités principales : la mise à disposition de services entre communes et communauté dans le cadre des compétences transférées à cette dernière (article L 5211-4-1 du CGCT) et, la création de services communs qui peuvent être créés, à cette même échelle, en dehors de tout transfert de compétence (article L. 5211-4-2 du CGCT).

D’autres formes de mutualisation existent. Les prestations de services en sont la forme la moins intégrée : elles consistent en un service rendu par la communauté au bénéfice d’une ou plusieurs de ses communes membres, ou inversement.

Certains dispositifs de mutualisation ne concernent pas nécessairement le personnel des communes et des communautés, comme les groupements de commandes ou le partage de matériels.

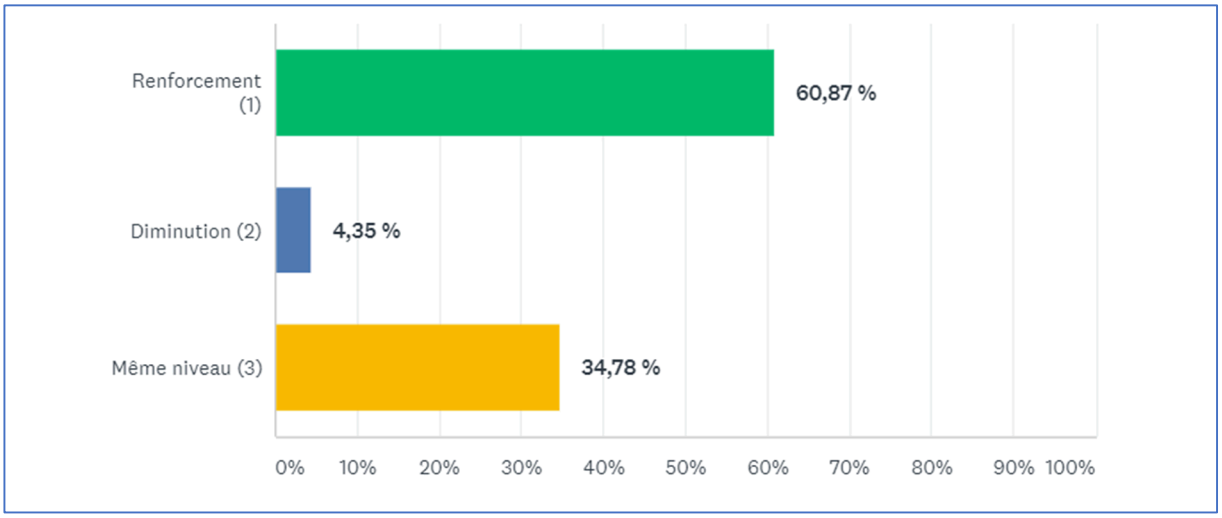
Types de mutualisations mis en œuvre



94 répondants

Il ressort de l’enquête que les principales mutualisations mises en œuvre sont des groupements de commandes (69,15%), des mises à disposition de service ou individuelle (63,83% et 40,43%), des services communs (61,70%), des prestations de services (54,26%).
Les mises en commun de matériel sont évoquées par 36,17% des répondants.
Seules 7 communautés citent les services unifiés.

Evolution du niveau de mutualisation



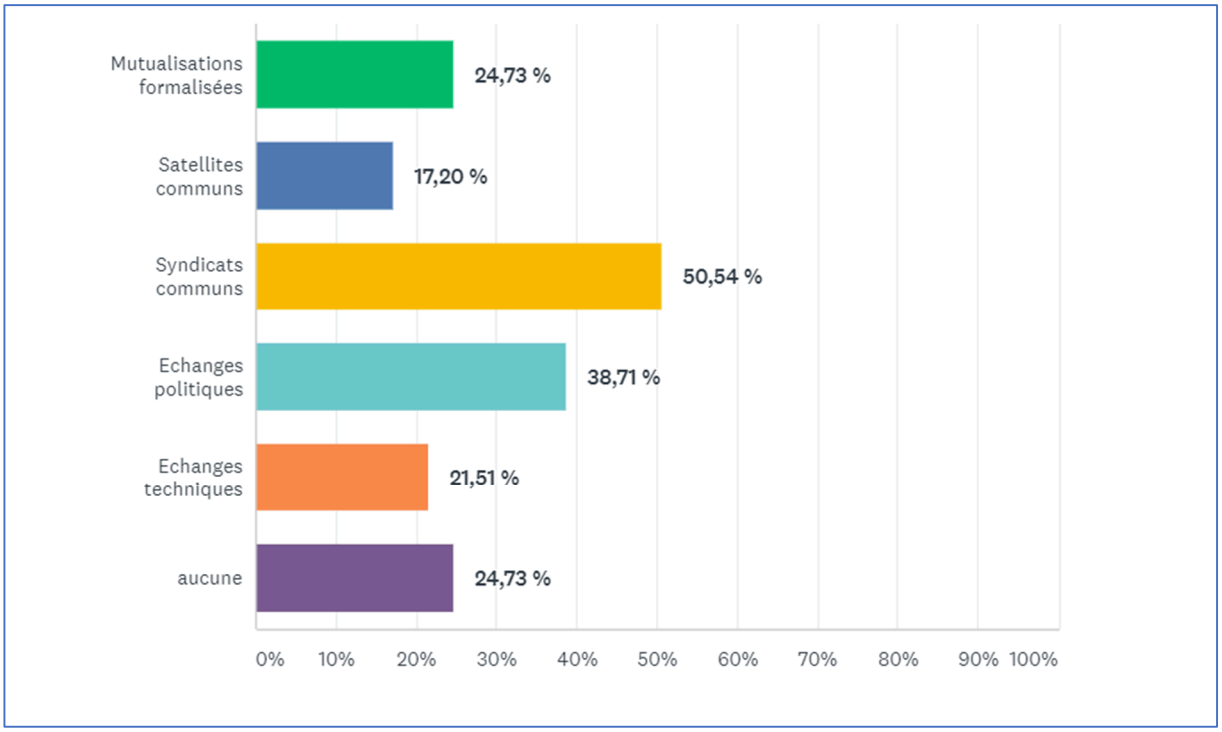
92 répondants

Très majoritairement, la fusion a permis un renforcement de la mutualisation (près de 61% des répondants). Seules quatre communautés évoquent une diminution du niveau de mutualisation. Pour plus d'un tiers des répondants, la mutualisation se situe à un niveau comparable à celle en œuvre avant la fusion.

Près d'un quart des communautés indique que les EPCI ayant fusionné n'avaient pas d'habitude de travail en commun avant la fusion.
Pour les 70 communautés répondantes dont les habitudes de collaboration préexistaient, il s'agissait principalement de participation à des syndicats ou satellites communs de type SPL ou office de tourisme (50,54% et 17,20%), d'échanges politiques informels (38,71%), d'échanges techniques entre DGS, DRH, directeurs financiers (21,51%).

23 communautés (24,73% des répondants) indiquent avoir préalablement à la fusion déjà formalisé des mutualisations.

Habitudes de travail avant la fusion



93 répondants

3. L'anticipation des fusions

Documents préparatoires requis pour les fusions d'intercommunalités

Dans le cadre de la procédure de fusion de droit commun, la loi dispose qu'un rapport explicatif et une étude d'impact budgétaire et fiscal soient réalisés par les services de l'Etat et transmis dans le même temps qu'est notifié l'arrêté de projet de périmètre aux maires des communes concernées et à la commission départementale de la coopération intercommunale.

A défaut pour la loi NOTRe d'avoir prévu ce même prérequis, les nombreuses fusions intervenues au 1er janvier 2017 en application des schémas départementaux de coopération intercommunale de 2016 n'étaient pas soumises à la réalisation préalable de ces documents. En d'autres termes, en juin 2016, les arrêtés de projet de périmètre ont, dans l'ensemble, été notifiés aux communes et aux intercommunalités concernées par un projet de fusion sans rapport explicatif ni étude d'impact.

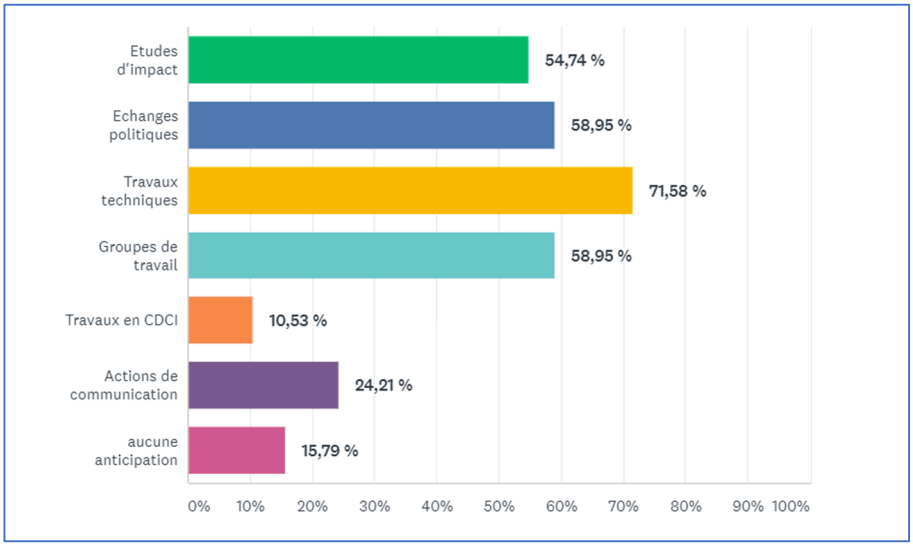
15 communautés (15,79%) indiquent ne pas avoir anticipé la fusion.

Très majoritairement, les EPCI ont engagé des travaux techniques préparatoires entre DGS, DRH, directeurs financiers (71,58%).

Plus de la moitié des communautés a mis en place des groupes de travail (58,95%), a engagé des échanges politiques pour préparer la fusion (58,95%) et réalisé des diagnostics ou études d'impact (54,74%).

Moins d'un quart des communautés ont mené des actions de communication ou d'information.

Comment la fusion a-t-elle été anticipée ?

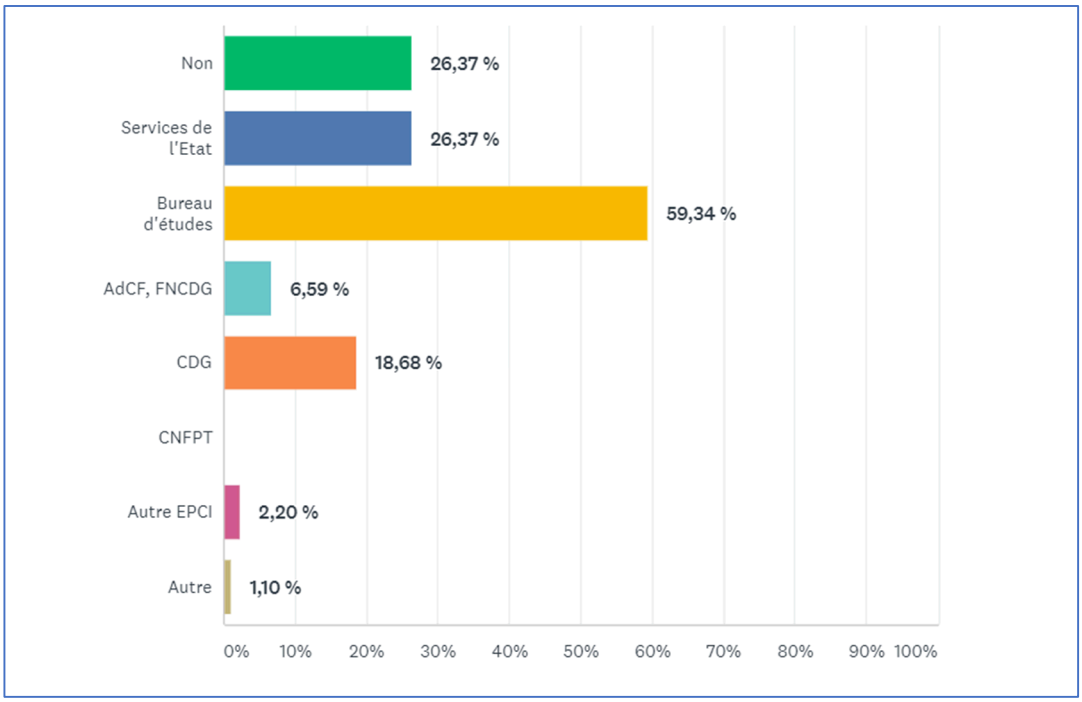


95 répondants

Pour plus d'un quart des EPCI, la mise en œuvre de la fusion n'a pas fait l'objet d'un accompagnement particulier. Pour les autres, ils ont majoritairement eu recours à l'appui d'un cabinet ou d'un bureau d'études (59,34%).

Plus d'un quart des communautés évoquent l'appui des services de l'Etat (26,37%), 18,68% celui du CDG.
6 EPCI citent l'appui de l'AdCF et de la FNCDG.
Seuls 2 répondants ont eu recours au soutien d'une autre communauté et un EPCI a eu recours à une SPL.

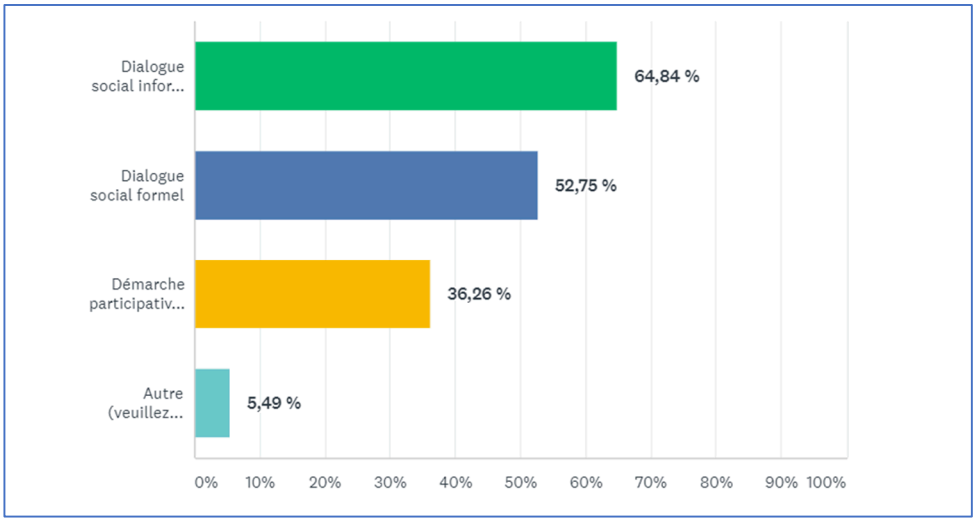
Avez-vous été accompagnés dans la mise en œuvre de la fusion ?



91 répondants

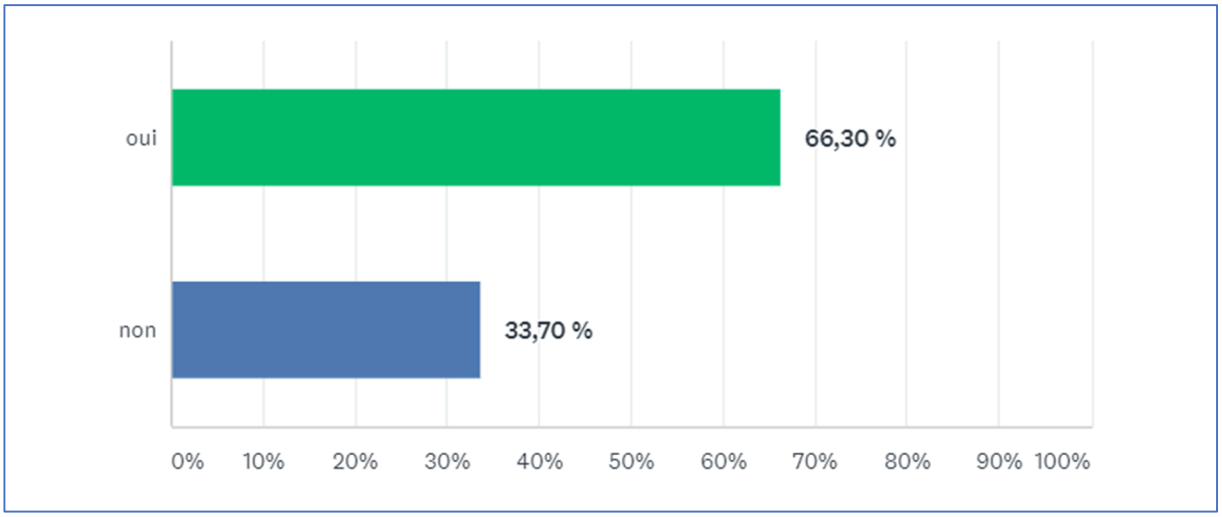
91 communautés (Près de 93%) ont associé les agents au projet de fusion, très majoritairement par la voie du dialogue social formel ou informel (respectivement 52,75% et 64,84% des répondants). Un EPCI indique avoir organisé une rencontre individuelle avec chaque agent.

Association des agents au projet de fusion



91 répondants

Saisine des instances paritaires avant la fusion



92 répondants

Le dialogue social est essentiel pour garantir l'adhésion des agents à la culture que la nouvelle intercommunalité va devoir construire sur le plan de l'organisation du travail (temps et conditions de travail, avantages indemnitaires et sociaux…).

Préalablement à la fusion, des mesures devaient être engagées afin de favoriser le dialogue social, d'accompagner le changement et anticiper les conséquences de la fusion, telles que :
• soumettre pour avis aux comités techniques les implications du projet de fusion sur l'organisation des services
• informer régulièrement les organisations syndicales de l'avancée du dispositif envisagé
• préparer la mise en place des instances de concertation de dialogue social de l'EPCI issu de la fusion.

La reprise de l'ensemble des agents dans l'EPCI issu de la fusion n'est pas soumise à l'avis des CAP compétentes dans la mesure où l'article L 5211-41-3 du CGCT garantit à tous les agents une protection dans leur emploi, leur carrière, leur rémunération et leurs avantages.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, à la fusion des communautés, une période transitoire s'ouvrait.
En effet, les instances paritaires des communautés fusionnées n'étaient pas représentatives du nouvel EPCI.
Celui-ci devait se doter de ses propres instances pour assurer l'exercice du dialogue social.

Deux tiers des EPCI ont saisi les instances paritaires préalablement à la fusion : Presque tous ont saisi le comité technique (98,36%), près de 38% la CAP et plus de 35% le CHSCT également.

Par ailleurs, près de 65% des répondants ont organisé des réunions d'information et/ou adressé des questionnaires aux agents.

Plus d'un tiers (36,26%) des établissements ont engagé une démarche participative avec une concertation auprès des agents.

Les 7 communautés ayant répondu ne pas avoir associé leurs agents au projet mettent en exergue le fait d'une fusion contrainte non préparée en amont.

Aucune disposition n'existait, dans la loi statutaire du 26 janvier 1984, sur le sort des instances de consultation du personnel (CT, CAP, CCP) en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics entre le moment de la fusion et l'élection des nouvelles instances suite à la cette fusion.

L'article 13 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précise dans la loi du 26 janvier 1984 la procédure à suivre applicable en cas de fusion.

Ainsi, il sera procédé à de nouvelles élections, au plus tard dans le délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées, dans ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public.

Les élections ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
– la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion
– la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Dans l'attente des élections anticipées prévues, les instances compétentes pour les agents de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des instances des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions ou comités siègent en formation commune.

Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

4. Les impacts de la fusion sur l'organisation des services

La mise en place du nouvel EPCI a également nécessité de s'interroger sur :
• les postes budgétaires (reprise des personnels, organigramme, tableau des effectifs…)
• le temps de travail (cycles, horaires, congés, CET, autorisations d'absence, heures supplémentaires, temps partiel…)
• la rémunération et notamment l'évolution des régimes indemnitaires, les avantages en nature, l'action sociale, la protection sociale complémentaire…
• le dialogue social et le fonctionnement des instances paritaires
• la santé et la sécurité au travail (la désignation des assistants et conseillers de prévention, le document unique, les autorisations et les habilitations, la médecine professionnelle, le fonctionnement des instances médicales…)
• la gestion des contrats et des conventions (contrats d'assurance et de mutuelle, conventions de mise à disposition, affiliation ou adhésion au centre de gestion, prestataires de service…)
• la réorganisation des services (les fiches de poste, l'encadrement, le plan de formation, la mise en œuvre d'une politique RH, GPEEC, gestion des procédures administratives, gestion du parc informatique, des logiciels, du patrimoine, des matériels, lien avec les autres acteurs de la scène publique locale…).

Lorsque deux EPCI dont l'un au moins est à fiscalité propre fusionnent, l'ensemble des personnels intercommunaux est réputé relever de l'EPCI issu de la fusion.
Cela signifie que les agents relèvent automatiquement, c'est-à-dire par le seul effet de la fusion, de l'EPCI issu de ladite fusion.

L'article L 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales garantit que « l'ensemble des personnels des établissements publics de coopération intercommunale fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes ».

Ainsi, tous les agents bénéficient d'une protection statutaire - ou contractuelle - dans leur emploi.

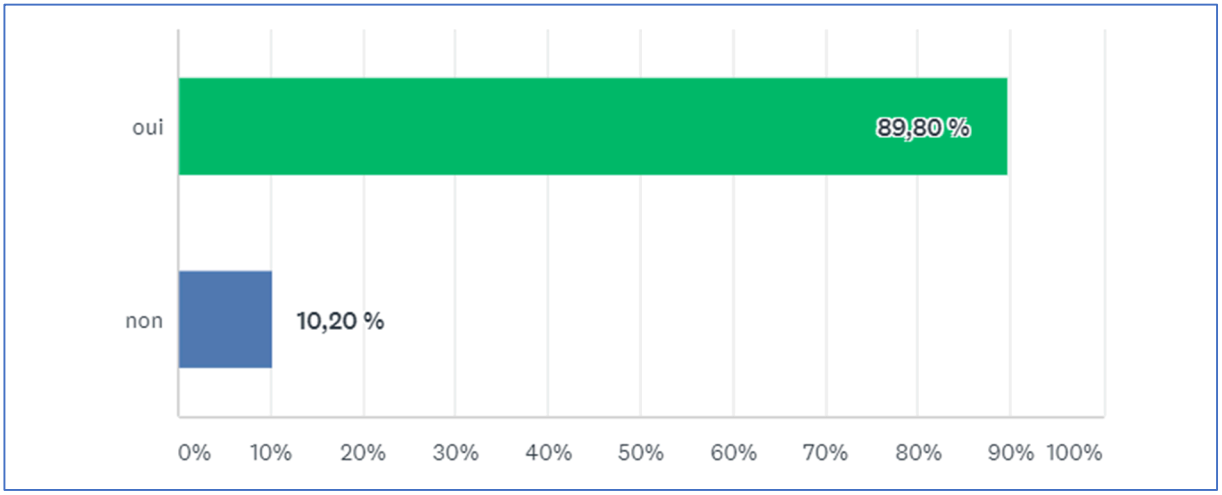
Les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.

Les contrats sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties.

Selon l'article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les services effectués par un agent contractuel dans son ancienne collectivité sont assimilés à des services effectués au sein de sa nouvelle entité employeur. En d'autres termes, il conserve l'ancienneté dont il disposait avant son transfert.

La durée du contrat initial continue de s'écouler s'il n'y a pas de modification substantielle des termes du contrat au niveau des conditions de travail.

Réorganisation des services à la suite de la fusion



98 répondants

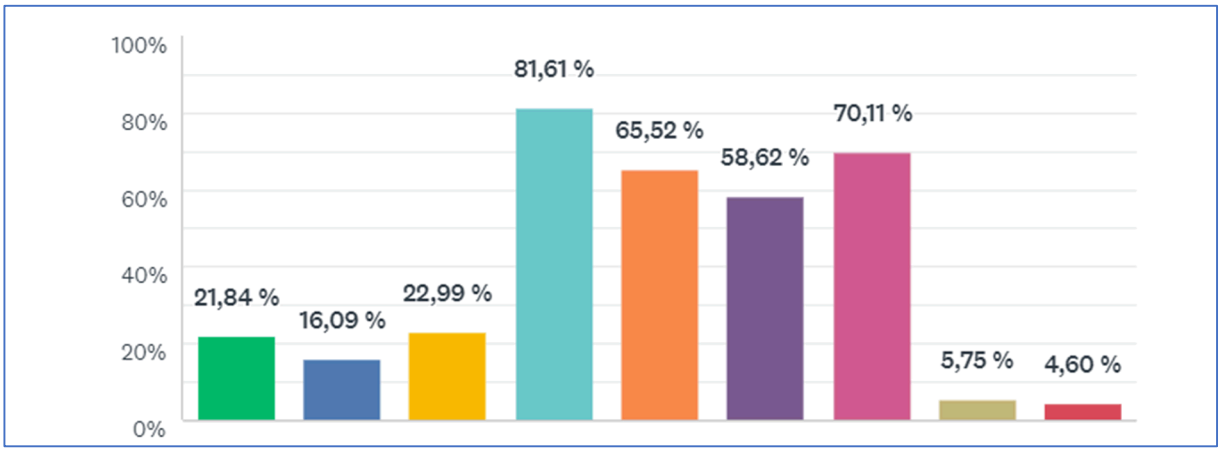
La très grande majorité des EPCI répondants a réorganisé les services à la suite de la fusion (89,80%).

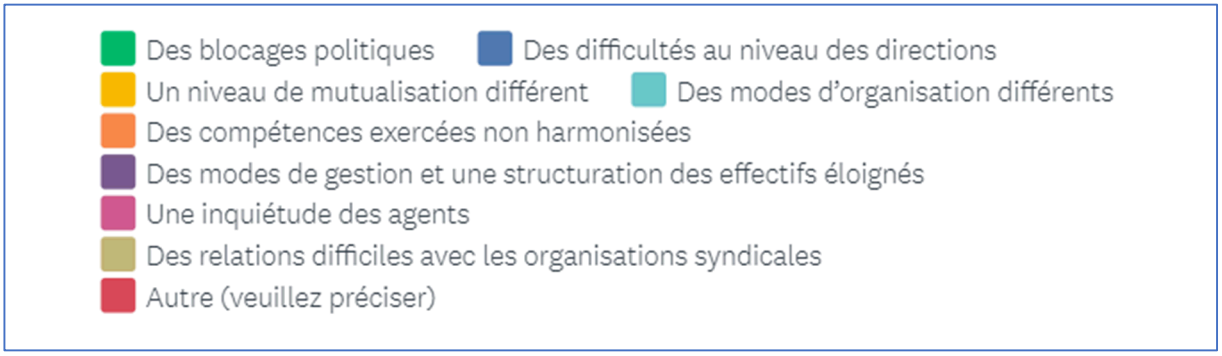
Dans ce cadre, des difficultés ont pu être rencontrées par près de 89% des EPCI répondants, notamment :

- Les modes d'organisation très différents entre les structures préexistantes à la fusion (81,61%)
- Une inquiétude des agents (70,11%)
- Des compétences exercées non harmonisées (65,52%)
- Des modes de gestion et une structuration des effectifs éloignés (58,62%)
- Un niveau de mutualisation différent (22,99%)
- Des blocages politiques (21,84%).

14 communautés évoquent des difficultés au niveau des directions et cinq des relations difficiles avec les organisations syndicales.
Un EPCI souligne des difficultés liées au manque d'encadrement notamment intermédiaire, un autre des cultures différentes.

Type de difficultés rencontrées





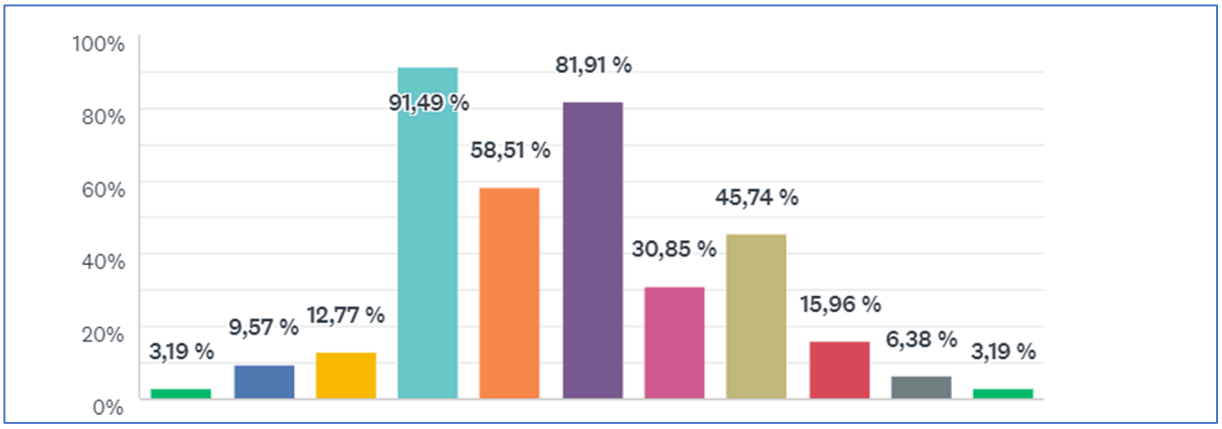
87 répondants

En termes de GRH, la fusion a été source de préoccupation concernant :

- En 1er, l'accompagnement au changement
- Puis, l'évolution de la masse salariale
- Puis, les procédures internes
- Les matériels et les locaux
- Les conditions de travail
- Le temps de travail
- Le dialogue social
- Le niveau d'encadrement
- Les postes de direction
- Les recrutements.

Les problématiques d'action sociale et de formation sont moins citées par les communautés répondantes.

Documents préexistant à la fusion





94 répondants

Préalablement à la fusion, très peu de communautés disposaient de projet d'administration (trois), d'accords avec les organisations syndicales (6 EPCI), de projets de service (9 EPCI), de chartes (12 EPCI).

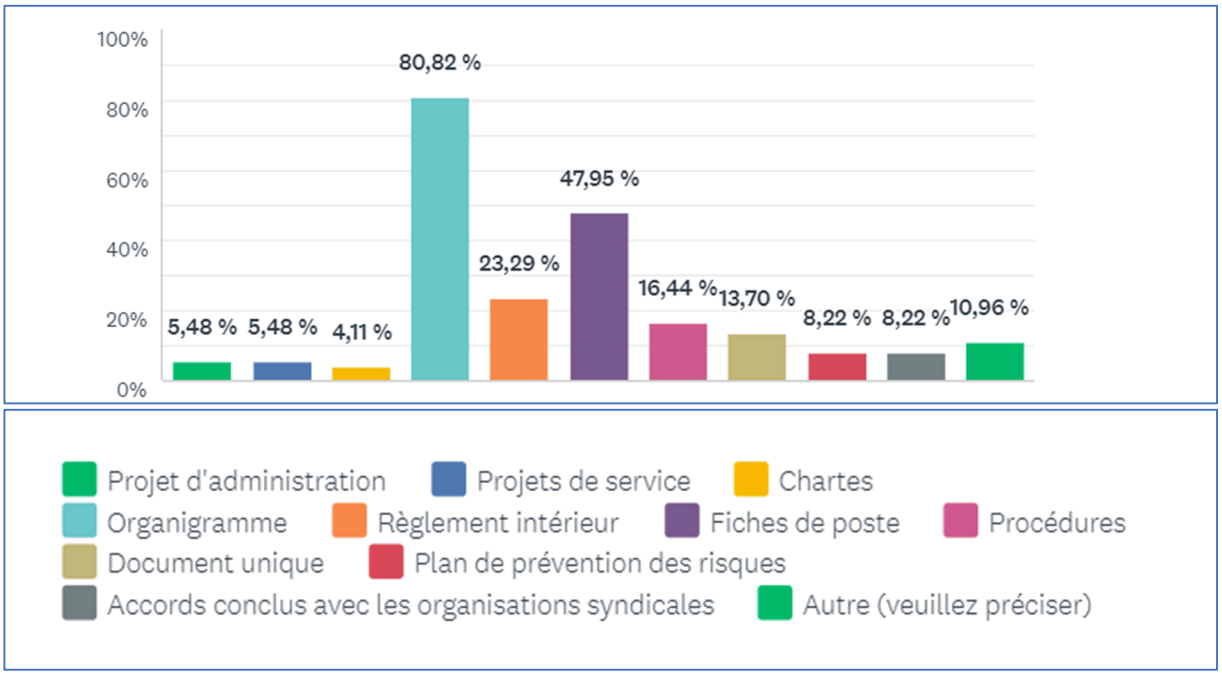
15,96% avaient adopté un plan de prévention des risques, 30,85% des répondants disposaient de procédures formalisées et 45,74% d'un document unique.

Plus majoritairement, les EPCI répondants avaient élaboré un règlement intérieur (58,51%), des fiches de poste (81,91%), un organigramme (91,49%).

Une communauté indique que tout était à construire totalement ou partiellement.

Une autre indique que certains des documents préexistaient dans certaines des communautés de communes mais à l'état d'ébauche parfois.

Documents harmonisés ou réalisés préalablement à la fusion en vue de cette dernière



73 répondants

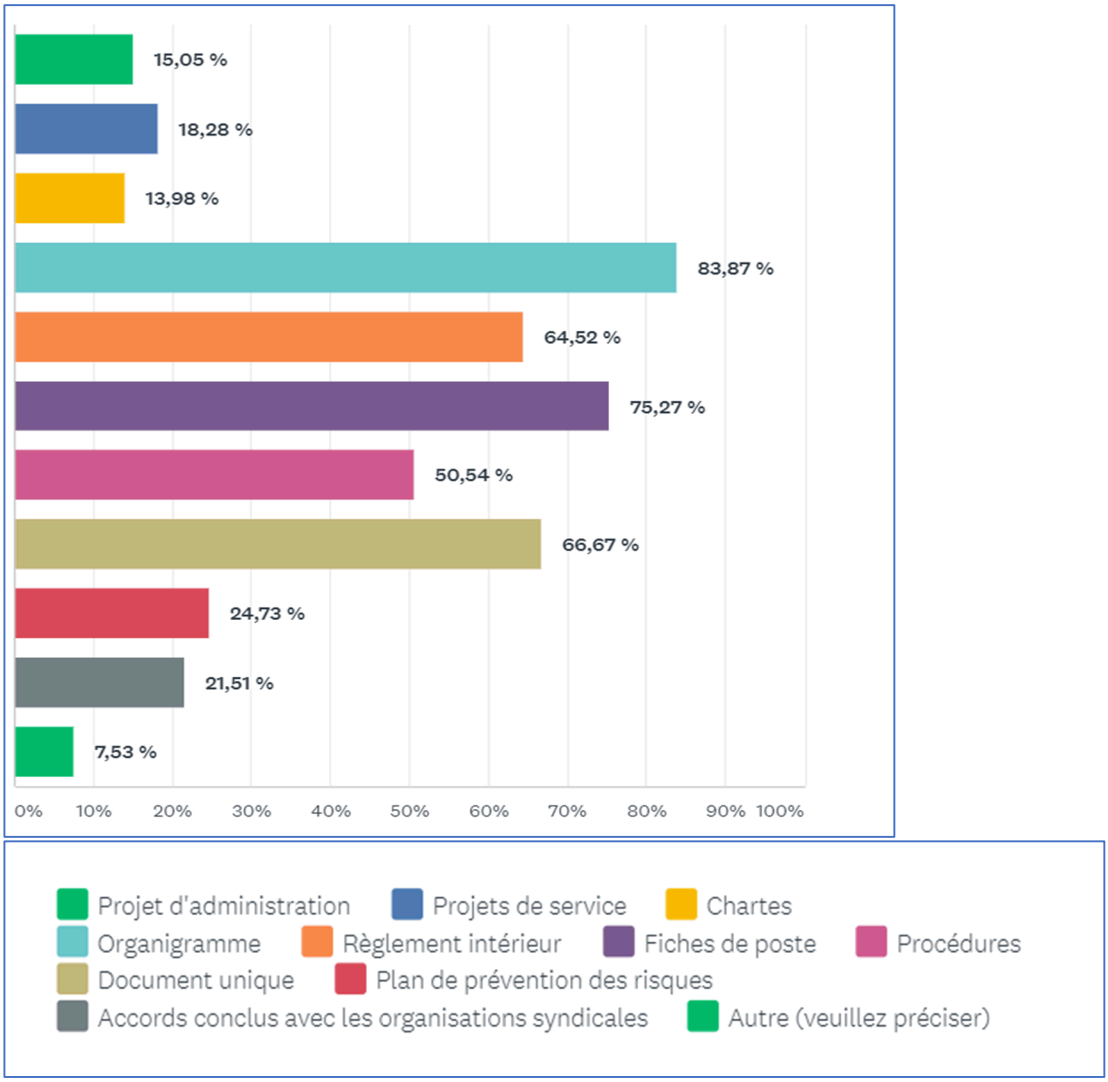
Préalablement à la fusion et en vue de celle-ci, peu d'EPCI ont travaillé sur l'harmonisation ou l'élaboration de documents de référence. Ainsi, quatre communautés ont adopté un projet d'administration et des projets de service, six ont conclu un accord avec les organisations syndicales.

Après la fusion, différents documents ont été élaborés :

- 83,87% des EPCI ont adopté un nouvel organigramme
- 75,27% des fiches de poste
- 66,67% le DUERP
- 64,52% un règlement intérieur.

Plus de 50% des communautés ont formalisé leurs procédures à l'issue de la fusion. Un quart des répondants a élaboré un plan de prévention et près de 22% des EPCI ont conclu un accord avec les organisations syndicales.

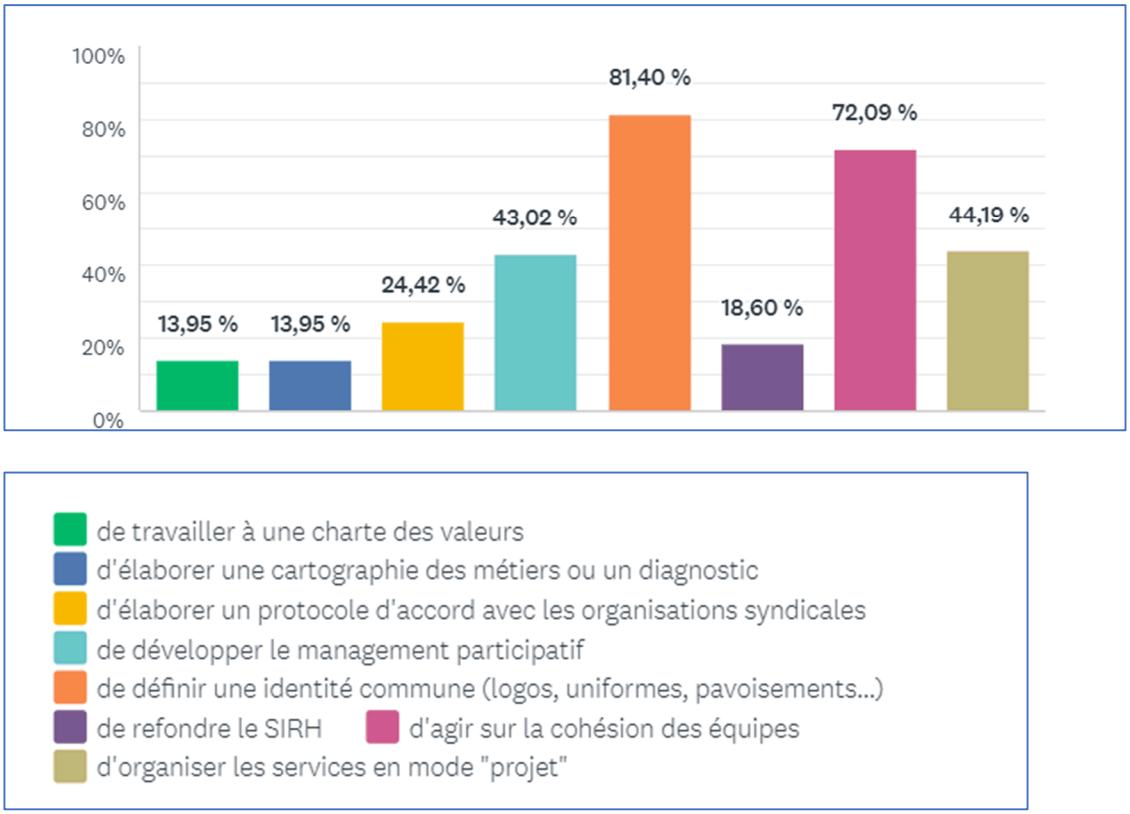
Documents harmonisés ou adoptés après la fusion



93 répondants

La fusion a été pour la très grande majorité des EPCI répondants (près de 82%) l'occasion de travailler à une identité commune. Pour beaucoup, elle a permis de travailler sur la cohésion des équipes (72,09%), de développer le management participatif (43,02%), d'organiser les services en mode projet (44,19%).

La fusion a été l'occasion

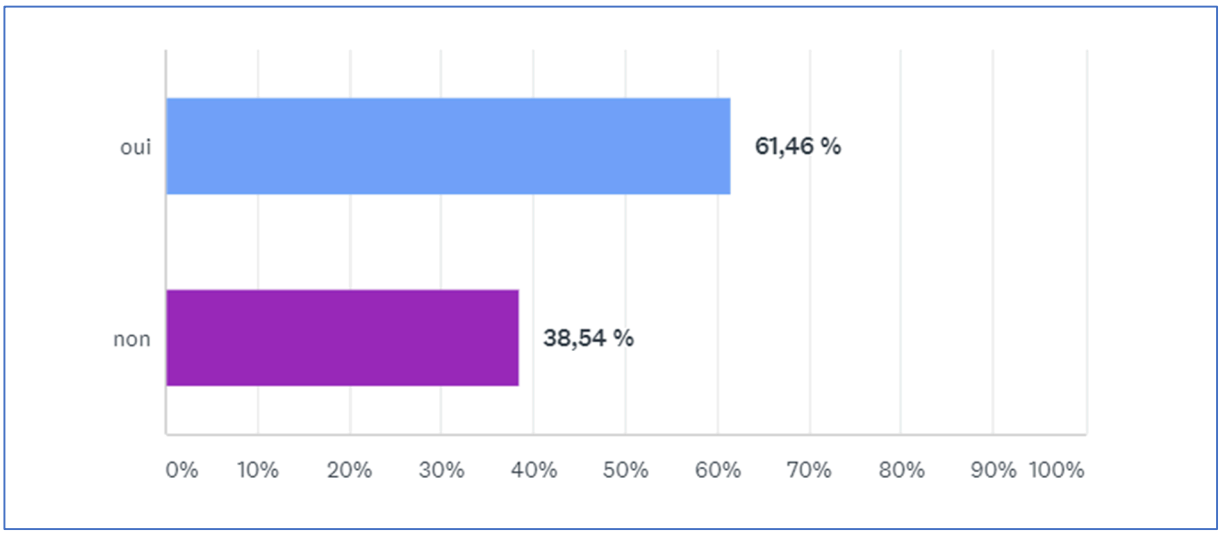


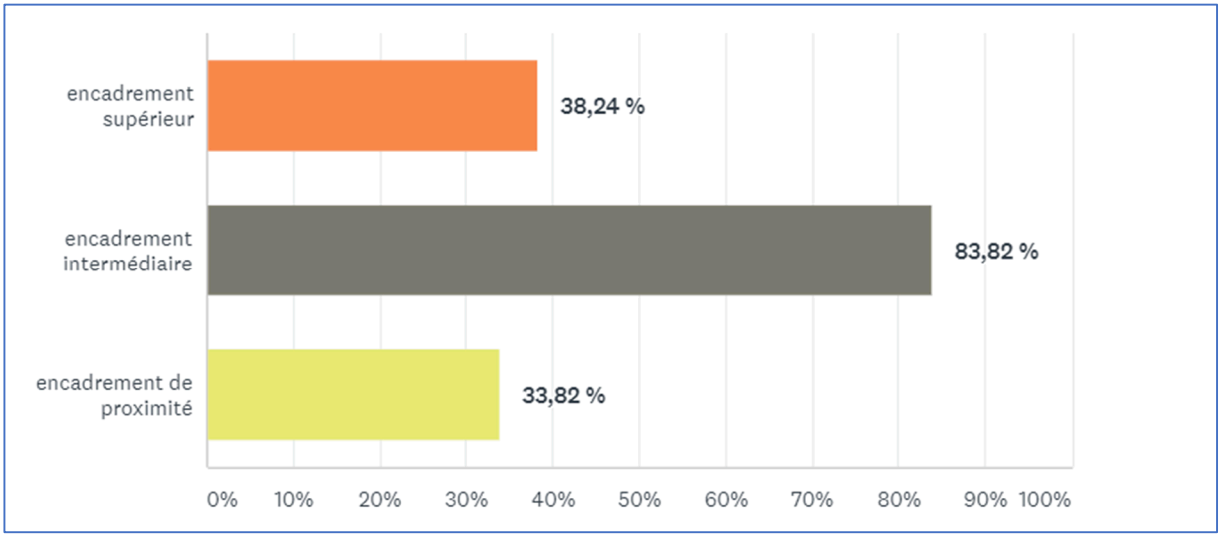
86 répondants

12 EPCI ont réalisé une cartographie des métiers, 12 ont travaillé à une charte de valeurs, 16 ont refondu le SIRH.

Nombre d'EPCI (61,46%) ont mis en exergue la nécessité après la fusion de renforcer l'encadrement principalement intermédiaire (83,82%), mais aussi supérieur (38,24%) et de proximité (33,82%).

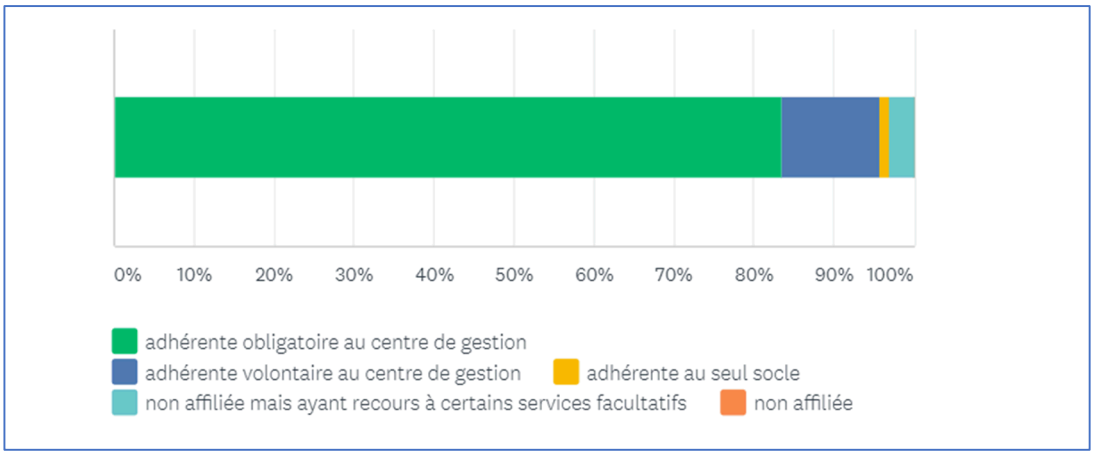
Nécessité de renforcer l'encadrement





96 répondants

Affiliation ou adhésion au CDG



97 répondants

A l'exception de quatre EPCI, toutes les communautés répondantes sont affiliées au CDG de leur département (95,88%), 12 communautés d'agglomération employant plus de 350 agents répondantes ayant fait le choix de l'affiliation volontaire. Un EPCI non affilié est adhérent au socle commun de prestations et trois autres précisent tout de même avoir recours aux services facultatifs de leur CDG.

Une part relativement importante des établissements publics de coopération intercommunale entre dans la catégorie des établissements obligatoirement et volontairement affiliés aux CDG.

Les EPCI représentent près de 20% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion.

Le nombre d'EPCI affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale (fusions de structures intercommunales et communes nouvelles).

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort d'un CDG (évolution significative entre 2006 et 2017 : plus de 75% des

CDG ont des affiliés volontaires dans leur ressort). Ces affiliés sont majoritairement des EPCI à 52%.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Transferts d'agents à l'occasion de l'harmonisation des compétences

Dans le cadre des fusions entrées en vigueur au 1er janvier 2017 en application des schémas départementaux de coopération intercommunale, les délais laissés pour mener à bien les harmonisations de compétences étaient d'un an (trois mois dans le droit commun) pour les compétences optionnelles (catégorie de compétences supprimée en 2019) et de deux ans pour les compétences facultatives et les définitions d'intérêts communautaires (délai identique au droit commun).

D'un point de vue juridique, c'est seulement une fois ces délibérations prises que se produisent leurs effets, notamment en matière de ressources humaines.
Les principes habituels trouvent alors à s'appliquer[3] selon que les compétences sont généralisées à l'ensemble de l'intercommunalité issue de la fusion ou restituées en tout ou partie aux communes.

Dans la pratique, ces conséquences ont été préparées en amont du vote des délibérations.

1. Cas de la généralisation d'une compétence

Le service ou la partie de service des communes correspondant à la compétence qu'elles exerçaient avant cette généralisation doivent être transférés à l'intercommunalité.

Au sein des services concernés :

- les agents exerçant la totalité de leurs missions en lien avec la compétence généralisée sont transférés de plein droit à l'intercommunalité qui devient leur employeur. Les modalités font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'intercommunalité. Cette décision est prise après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés. La fiche d'impact est annexée à la décision. Les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités sociaux territoriaux compétents ;
- dans les mêmes conditions, le transfert peut être proposé aux agents n'exerçant qu'une partie de leurs missions en lien avec la compétence généralisée. En cas de refus, ils sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de

[3] CGCT, art. L. 5211-4-1

l'intercommunalité. Ils sont placés, pour l'exercice de cette partie de leurs fonctions, sous son autorité fonctionnelle. Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention conclue entre la commune et l'intercommunalité. Il s'agit là d'un régime de mise à disposition individuelle spécifique, différent du régime de droit commun.

2. Cas de la restitution totale ou partielle d'une compétence

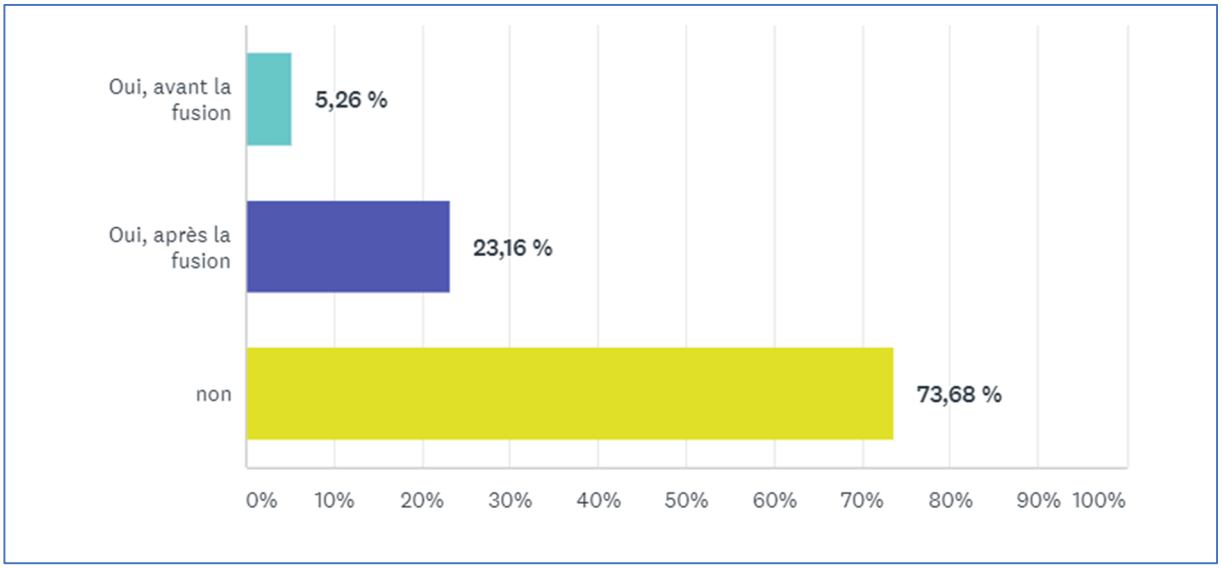
Plusieurs situations peuvent exister :

- les agents communaux qui exerçaient une partie de leurs missions en lien avec la compétence restituée et étaient, faute d'avoir accepté une éventuelle proposition de transfert, jusqu'alors de plein droit mis à disposition de l'intercommunalité voient leur mise à disposition prendre fin. 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. L'agent territorial non titulaire qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités ;
- les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés à l'origine par les communes ou recrutés par l'intercommunalité et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée doivent être répartis aux termes d'un commun accord par convention conclue entre l'intercommunalité et ses communes membres. Cette convention est soumise pour avis aux comités sociaux territoriaux placés auprès de l'intercommunalité et auprès des communes. Elle est notifiée aux agents non titulaires et aux fonctionnaires concernés. A défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, le préfet fixe cette répartition par arrêté. Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires concernés sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté de répartition dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs ;
- les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés à l'origine par les communes ou recrutés par l'intercommunalité et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée reçoivent une affectation au sein de l'établissement public de coopération intercommunale correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité.

5. Les créations de poste

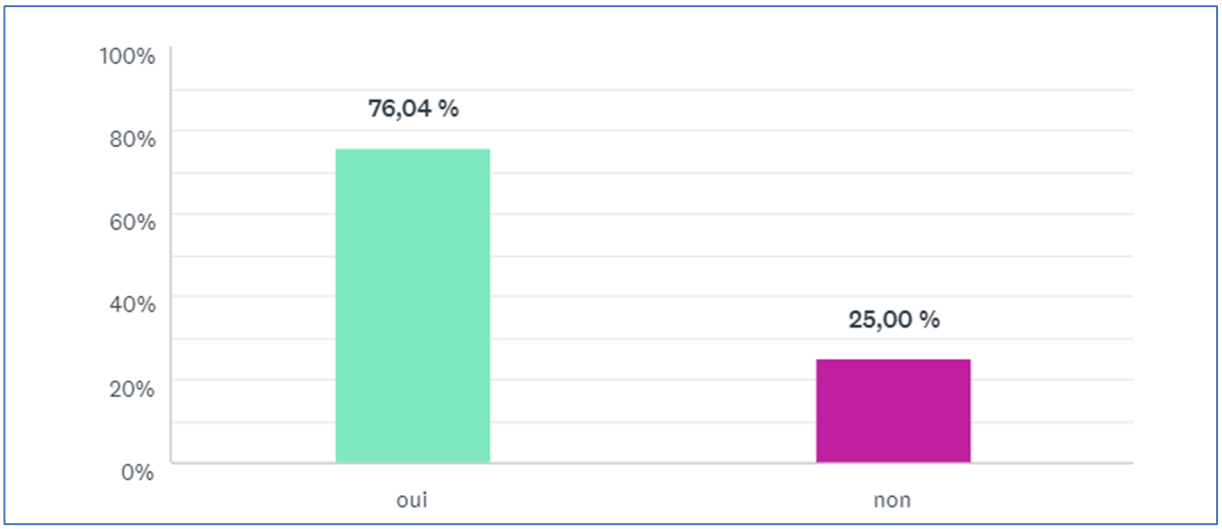
La très grande majorité des communautés répondantes indiquent que la fusion n'a pas nécessité la création de postes spécifiques pour accompagner celle-ci (près de 74%).
27 communautés ont toutefois recruté des emplois spécifiques avant la fusion ou juste après.

La création de postes spécifiques pour accompagner la fusion



95 répondants

La création de postes spécifiques sur le plus long terme



96 répondants

Sur le long terme, a contrario, plus de 76% des communautés ont créé des postes à l'issue de la fusion.

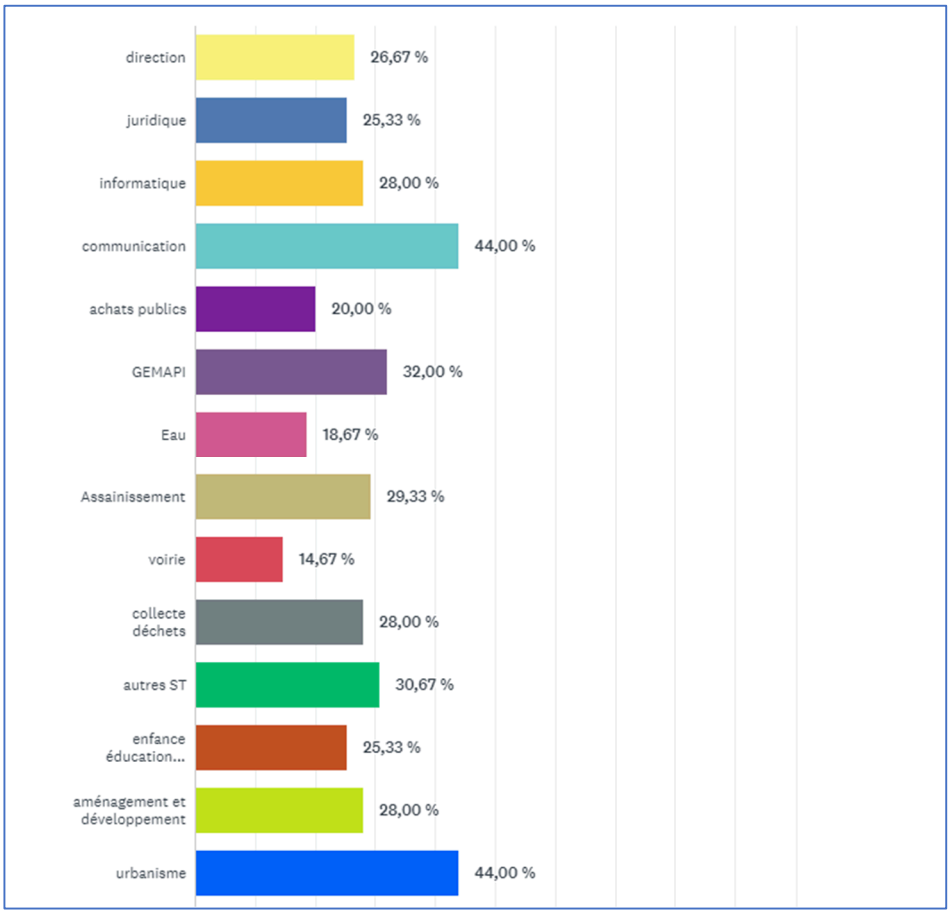
Les créations de postes ont été les plus importantes dans les domaines suivants :

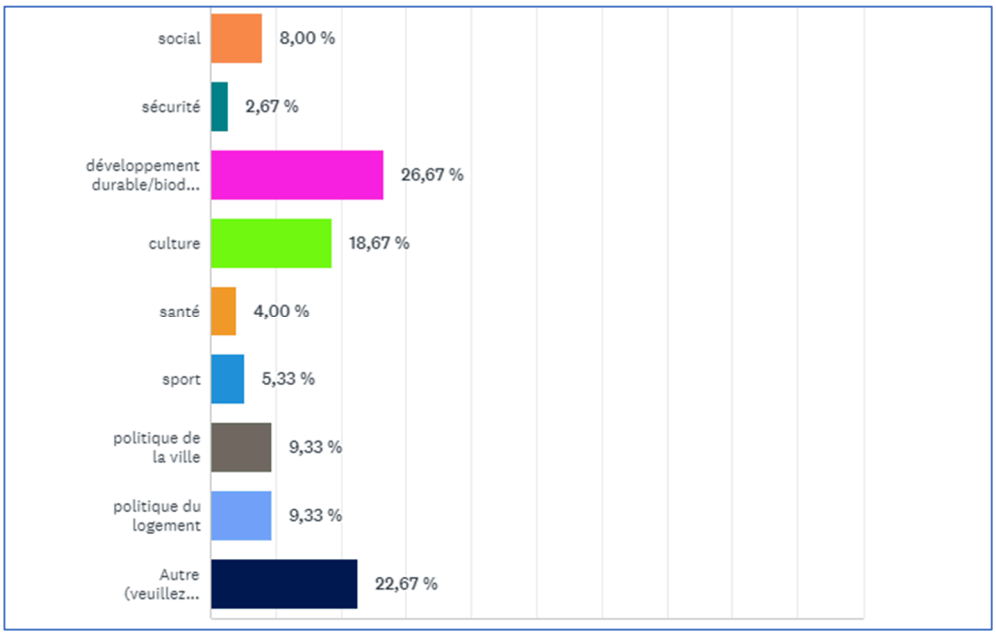
- La communication (44%)

- L'urbanisme (44%)
- La GEMAPI (32%)
- Les services techniques (30,67%)
- L'assainissement (29,33%)
- L'aménagement, le développement (28%)
- La collecte et le traitement des déchets (28%)
- L'informatique (28%)
- La direction (26,67%)
- Le développement durable, la biodiversité (26,67%)
- Le juridique (25,33%)
- L'enfance, l'éducation, le scolaire (25,33%).

Plus marginalement, des créations de poste ont concerné les achats publics (20 %), la culture, (18,67%), l'eau (18,67%), la voirie (14,67%), la politique du logement (9,33%), la politique de la ville (9,33%), le social (8%), le sport (5,33%), la santé (4%), la sécurité (2,67%).

17 EPCI (22,67%) ont indiqué avoir créé des postes dans les domaines des finances, des RH, de l'administration générale, du développement économique, du tourisme…





75 répondants

Les postes proposés (temps complet) sur la période par type de collectivité

	Nombre de postes proposés sur l'année 2015	Nombre de postes proposés sur l'année 2016	Nombre de postes proposés sur l'année 2017	Nombre de postes proposés sur l'année 2018	Nombre de postes proposés sur l'année 2019	Nombre de postes proposés sur l'année 2020	Évolution entre 2019 et 2020
Commune	19 911	24 157	30 007	34 245	39 211	43 134	10,0%
Département	5 135	5 899	8 876	10 689	13 154	14 700	11,8%
Communauté d'agglomération	1 953	3 390	5 546	6 158	7 045	7 216	2,4%
Communauté de communes	3 684	3 951	4 754	5 713	5 967	5 745	-3,7%
Autre établissement public intercommunal	2 320	2 757	3 282	3 482	3 723	4 581	23,0%
Centre communal d'action sociale (CCAS)	1 733	1 863	2 081	2 339	2 967	3 599	21,3%
Région	1 868	1 300	2 035	2 835	3 396	3 386	-0,3%
Service départemental d'incendie et de secours	484	525	877	1 187	1 101	2 497	126,8%
Communauté urbaine et métropole	3 167	1 973	2 857	3 190	3 563	2 357	-33,8%

Top 3 des métiers proposés dans les Communautés Urbaines et Métropoles

Métier	Nombre de postes proposés sur la période 2014/2020	Part des postes sur la période
Assistante / Assistant de gestion administrative	814	4,1%
Travailleuse / Travailleur social-e	579	2,9%
Cheffe / Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	432	2,2%

Top 3 des métiers proposés dans les Communautés d'Agglomération

Métier	Nombre de postes proposés sur la période 2014/2020	Part des postes sur la période
Animatrice-éducatrice / Animateur-éducateur sportif-ve	1061	3,2%
Enseignante / Enseignant artistique	818	2,5%
Assistante / Assistant de gestion administrative	783	2,4%

Top 3 des métiers proposés dans les Communautés de Communes

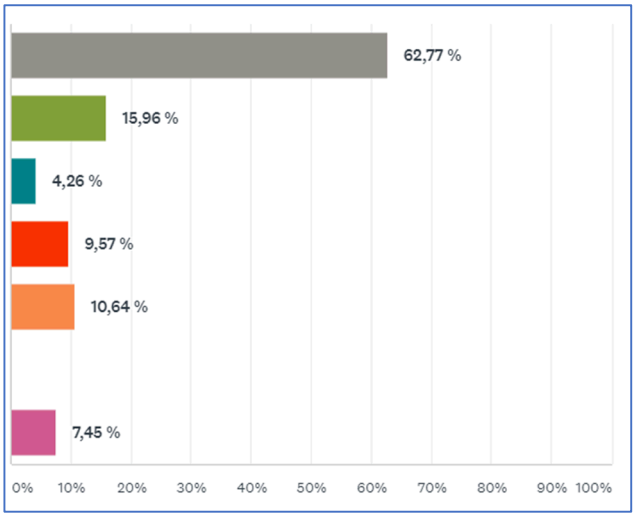
Métier	Nombre de postes proposés sur la période 2014/2020	Part des postes sur la période
Animatrice-éducatrice / Animateur-éducateur sportif-ve	1685	5,1%
Instructrice / Instructeur des autorisations d'urbanisme	1240	3,7%
Animatrice / Animateur enfance-	933	2,8%

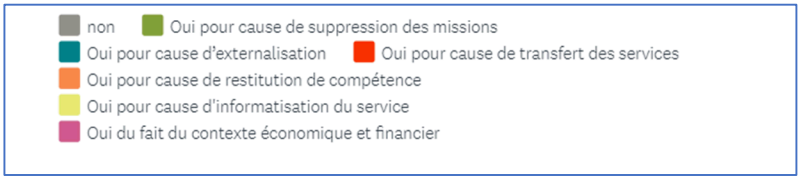
Source : ANDCDG, Juin 2021

6. Les suppressions de postes

Majoritairement (62,77%), la fusion n'a entraîné aucune suppression de poste.
15 communautés évoquent des suppressions liées à la suppression de compétences, 10 pour des restitutions de compétences, 7 EPCI évoquent des suppressions liées au contexte économique et financier, 9 EPCI pour cause de transfert de compétence.

Suppression de postes





94 répondants

7. La gestion des emplois fonctionnels

Fusions de 2017 : maintien temporaire des emplois fonctionnels jusqu'à six mois

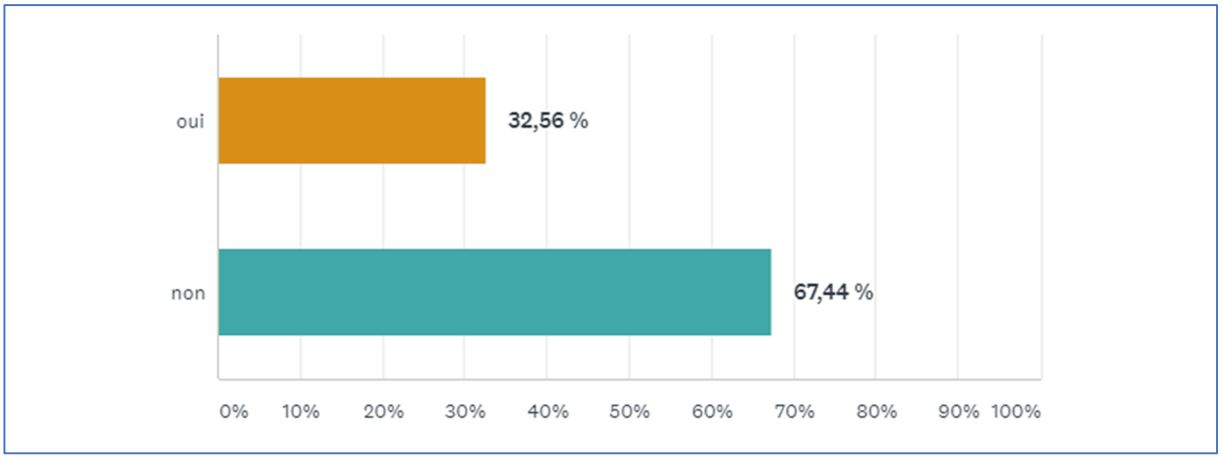
La loi NOTRe du 7 août 2015 a prévu que, dans le cadre des fusions résultant en 2017 des schémas départementaux de coopération intercommunale, le maintien temporaire des emplois fonctionnels occupés avant les fusions[4] :

- l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services au sein de l'intercommunalité regroupant le plus grand nombre d'habitants était maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'intercommunalité issue de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion ;
- les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services dans les autres intercommunalités fusionnées étaient maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels, et au plus tard six mois après cette fusion ;
- les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques d'une intercommunalités ayant fusionné sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

Le droit commun des fusions d'intercommunalités ne comporte pas de disposition similaire. Dans ce cas, le nouveau conseil communautaire est amené à prendre une délibération créant les emplois fonctionnels dans les meilleurs délais.

Dans deux tiers des établissements (66,44%), les emplois fonctionnels n'ont pas été impactés par l'évolution des seuils réglementaires. Ils ont conservé leur poste après la fusion.

Evolution des seuils réglementaires : les emplois fonctionnels ont-ils été impactés ?



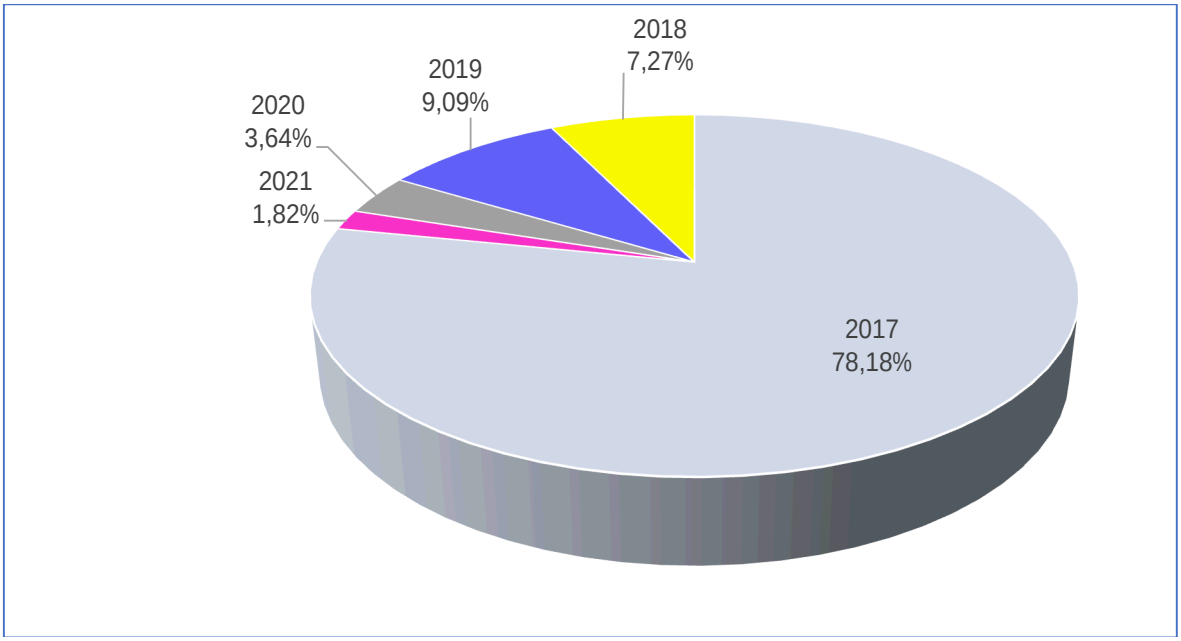
86 répondants

[4] Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation de la République, art. 114, VIII

Dans plus de 46% des communautés répondantes, les emplois fonctionnels ont été créés au 1er janvier 2017. Parmi les communautés ayant créé des emplois fonctionnels, pour 69,09% de ces EPCI cette création a eu lieu au 1er trimestre 2017.

Un EPCI les a créés au 1er janvier 2021, 2 au 1er janvier 2020, 5 au 1er janvier 2019, 4 au 1er janvier 2018.

Année de création des emplois fonctionnels à l'issue de la fusion



55 répondants

Seules six communautés évoquent un placement en surnombre d'agents sur emploi fonctionnel. Cela concerne 15 agents et majoritairement des emplois de catégorie A (81,25%).
A l'issue du surnombre, un agent a été muté, cinq ont été reclassés. Les autres ont été pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

8. L'évolution des dépenses de fonctionnement

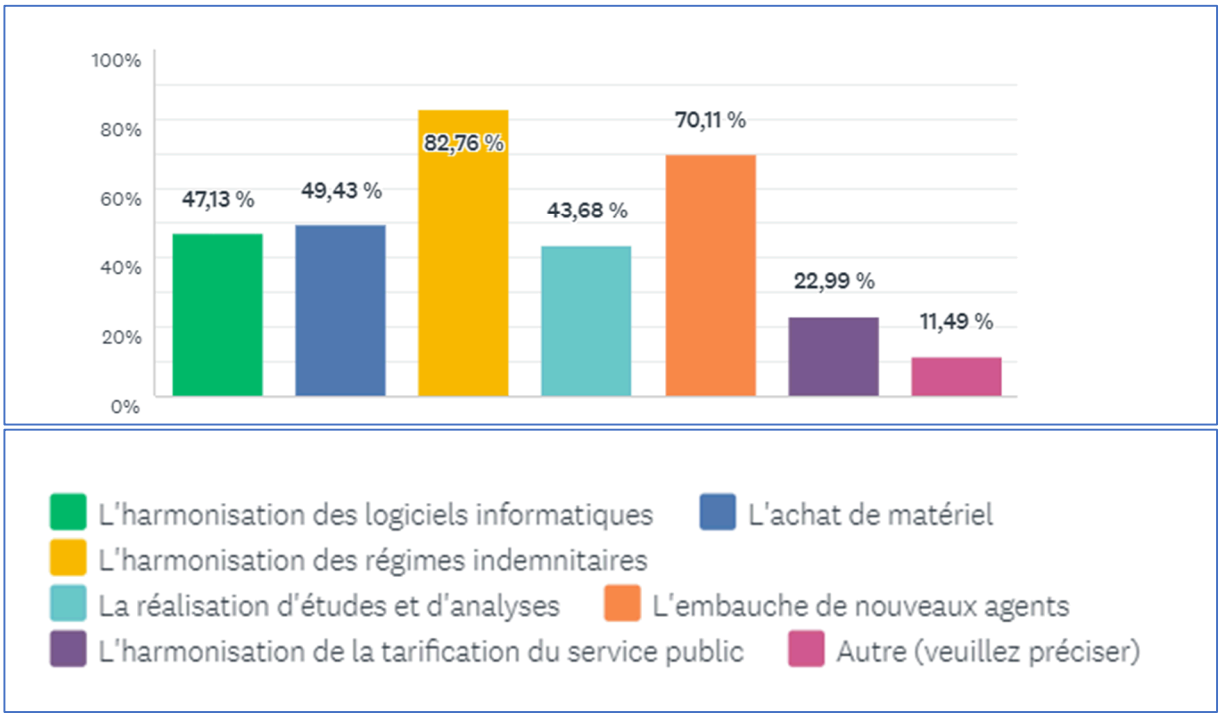
87 communautés (88,78%) évoquent une hausse des dépenses de fonctionnement liée à :

- L'harmonisation des régimes indemnitaires (82,76%)
- L'embauche de nouveaux agents (70,11%)
- L'achat de matériels (49,43%)
- L'harmonisation des logiciels informatiques (47,13%)
- La réalisation d'études et d'analyses (43,68%).

Plus marginalement, cette hausse s'explique notamment par l'harmonisation de la tarification du service public, l'aménagement des locaux ou la location de nouveaux espaces, l'exercice de nouvelles compétences, l'augmentation des attributions de compensation, la mise en œuvre de l'action sociale ou de la PSC, de mesures liées à la santé et à la sécurité des agents.

Parmi les 11 communautés n'ayant pas constaté une hausse des dépenses de fonctionnement, une met en exergue le fait d'avoir mené des actions visant à réduire les charges de fonctionnement et notamment la masse salariale.

Causes invoquées pour expliquer la hausse des dépenses de fonctionnement

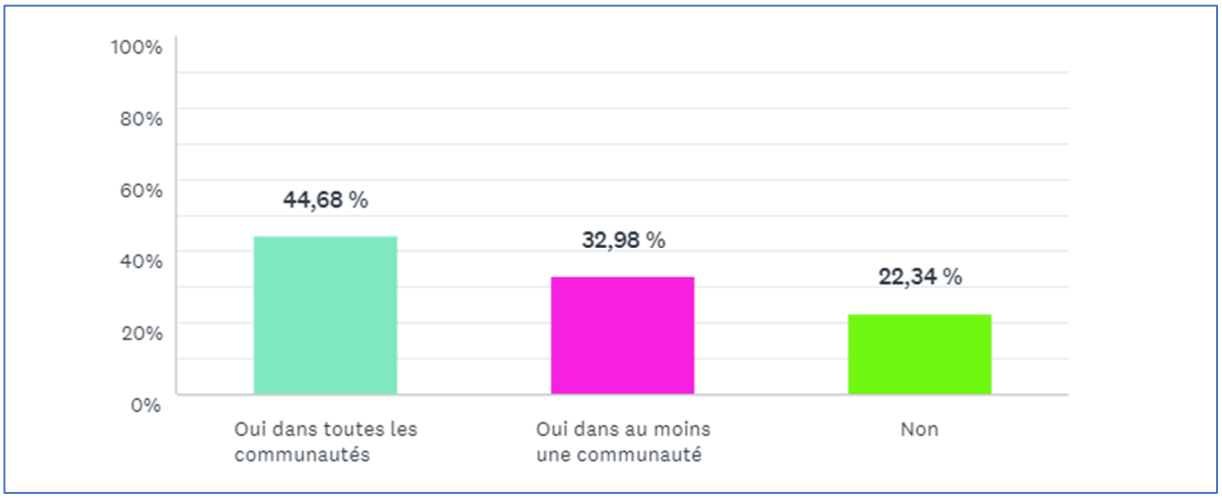


87 répondants

9. La réorganisation des temps de travail

Environ 22% des EPCI répondants indiquent les agents employés ne travaillaient pas avant la fusion sur la base des 1607 heures de travail effectives.
Environ un tiers des communautés indique que les agents travaillaient sur la base des 1607 heures dans au moins un des EPCI et près de 45% dans toutes les communautés fusionnées.

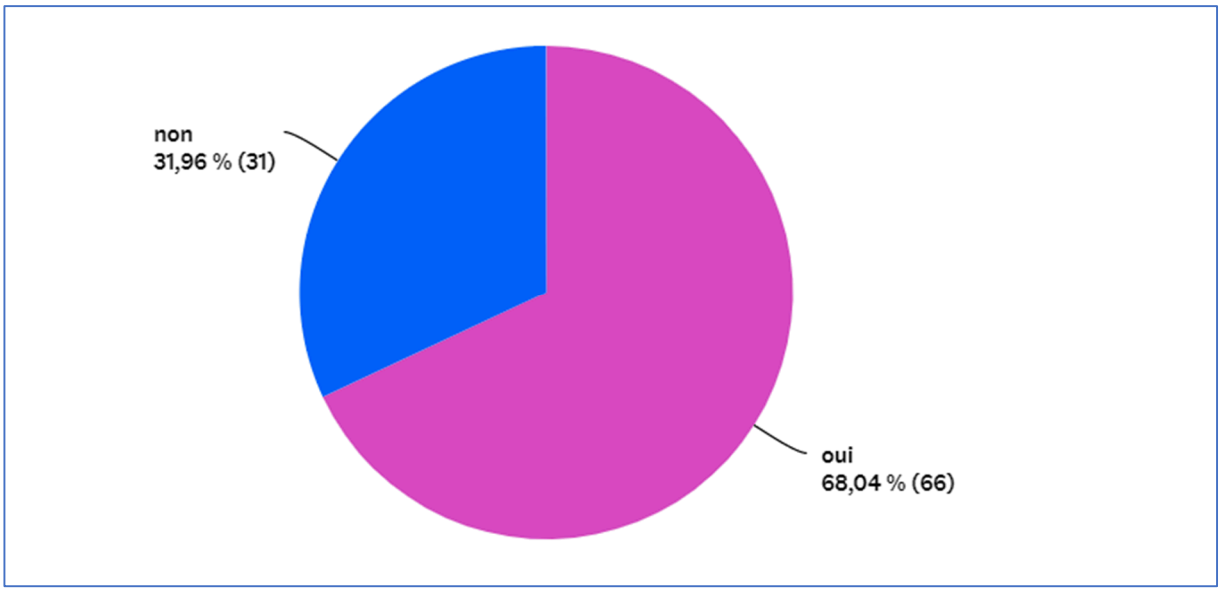
Les agents employés travaillaient-ils avant la fusion sur la base de 1607 heures effectives ?



94 répondants

Plus des deux tiers des EPCI (68,04%) ont engagé une démarche de réorganisation des temps de travail à l'issue de la fusion.

Démarche de réorganisation des temps de travail à l'issue de la fusion



97 répondants

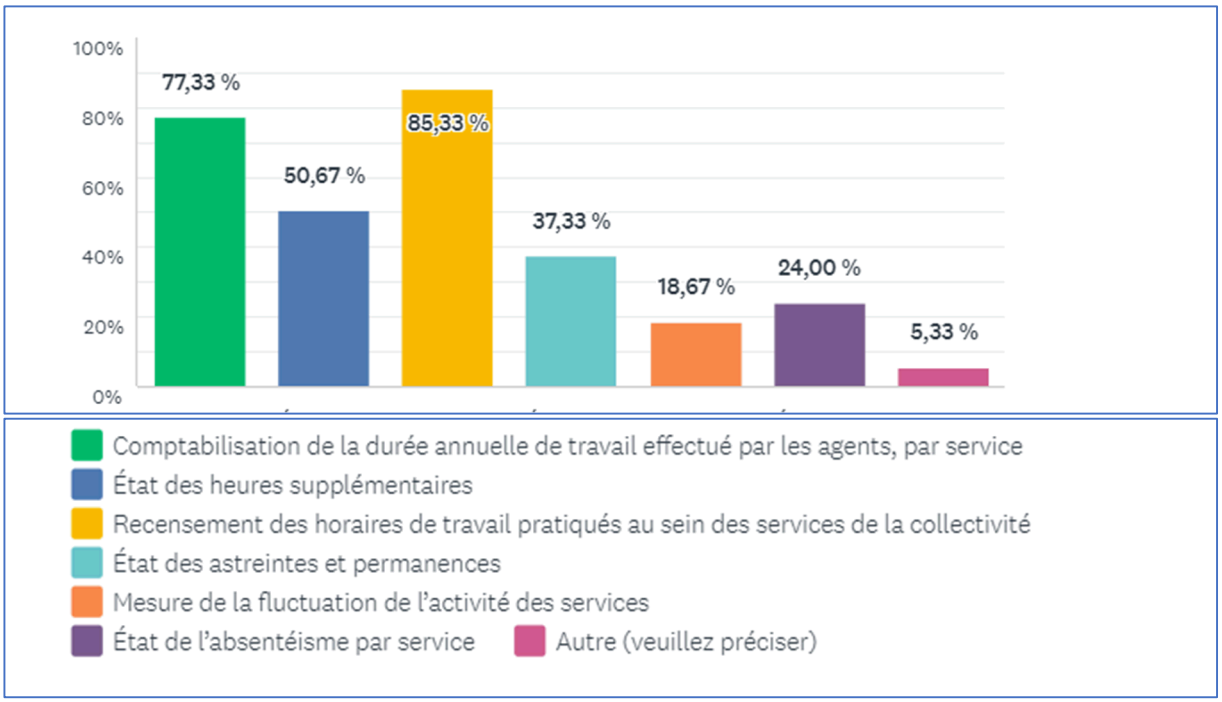
Pour ce faire, un état des lieux préalable a été réalisé notamment à partir :

- Du recensement des horaires de travail pratiqués au sein de chaque service (85,33%)

- De la comptabilisation de la durée annuelle de travail effectuée par les agents par service (77,33%)
- De l'état des heures supplémentaires (50,67%)
- De l'état des astreintes et des permanences (37,33%)
- De l'état de l'absentéisme par service (24%)
- De la mesure de la fluctuation de l'activité des services (18,67%)

Quatre communautés indiquent également avoir étudié les protocoles et accords temps de travail en vigueur dans les communautés préexistantes à la fusion.

<u>Eléments inclus dans l'état des lieux préalable à la démarche de réorganisation du temps de travail</u>



75 répondants

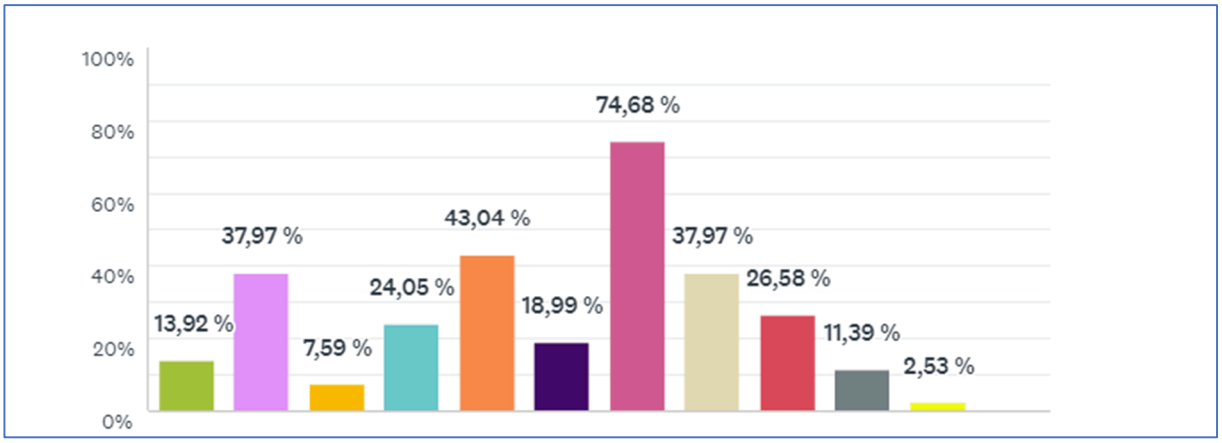
Parmi les outils proposés pour réorganiser les temps de travail, près de 75% des EPCI ont adopté un règlement des congés et ASA, 43,04% ont instauré le télétravail, 37,97% ont élaboré un règlement spécifique des astreintes et permanences et mis en place des feuilles de temps.

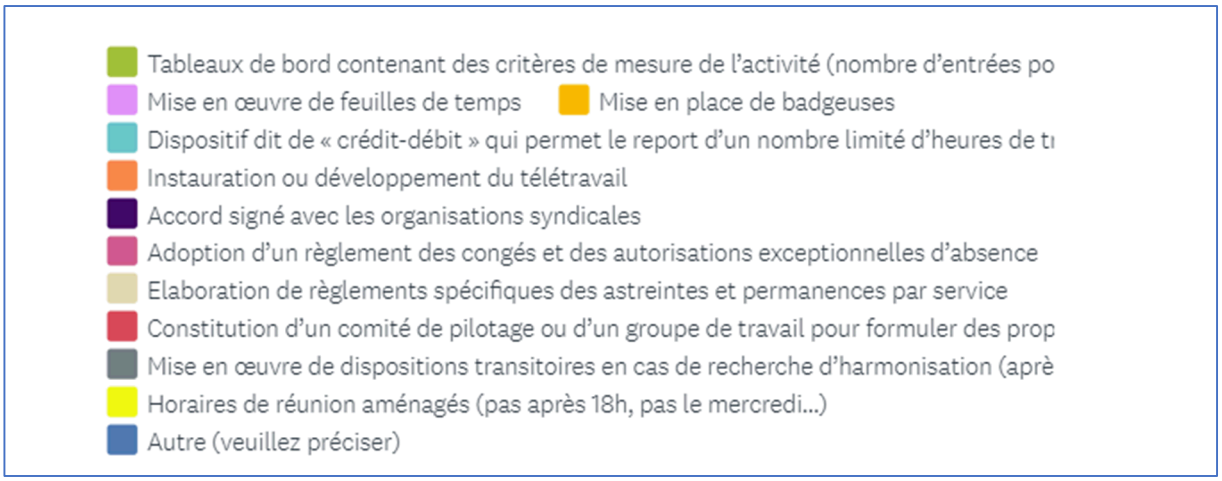
24,05% des répondants ont mis en œuvre les horaires variables, 26,58% ont constitué un groupe de travail pour élaborer des propositions visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Moins de 19% des EPCI répondants ont conclu un accord sur le temps de travail avec les organisations syndicales.

Deux EPCI évoquent la mise en place d'horaires de réunion aménagés, six le déploiement d'une badgeuse.

9 communautés ont mis en œuvre des dispositions transitoires dans l'attente d'une harmonisation des cycles de travail.

Les outils proposés pour réorganiser les temps de travail





79 épondants

10. L’impact de la fusion sur la rémunération et les prestations sociales

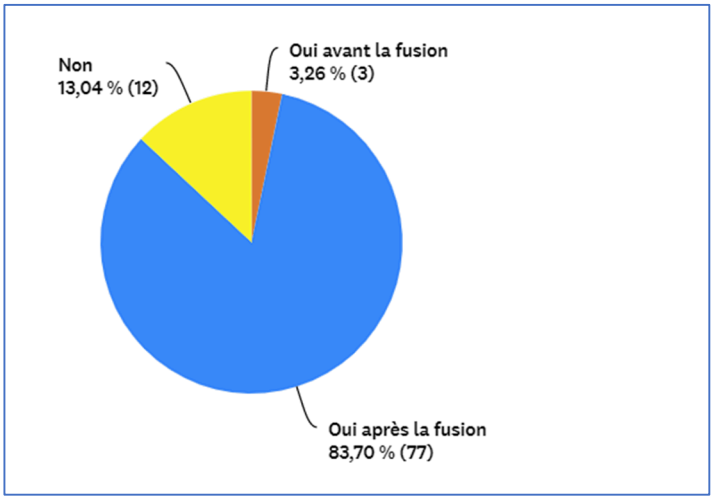
En vertu des dispositions de l’article L 5111-7 du code général des collectivités créé par la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, dite loi MAPTAM, « dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation [territoriale], ceux-ci conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les [conditions et] limites définies par [les décrets n°2015-933 et n°2015-934 du 30 juillet 2015].

Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.
Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un label prévu au même article 88-2.

Si des agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au moins cinquante agents, l'employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique puis à compter du 1er janvier 2023 du comité social territorial ».

Seuls 12 EPCI (13,04%) n'ont pas engagé de démarche de refonte du régime indemnitaire. 3 communautés avaient anticipé cette démarche préalablement à la fusion.

Démarche de refonte du régime indemnitaire

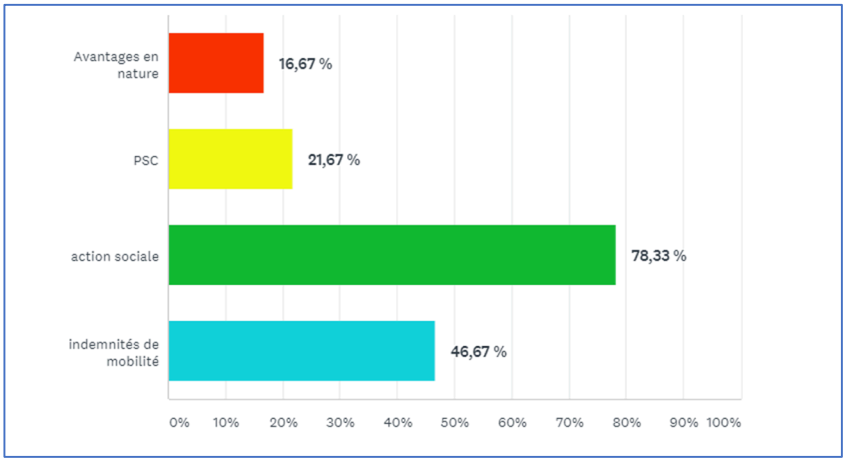


92 répondants

Parmi les compléments de rémunération institués à l'issue de la fusion, plus de trois quarts des communautés (78,33%) ont mis en œuvre des dispositifs d'action sociale, 46,67% ont versé des indemnités de mobilité, 16,67% proposent des avantages en nature.

Moins d'un quart des EPCI répondants (13 communautés) a mis en place la protection sociale complémentaire.

Compléments de rémunération institués à l'issue de la fusion



60 répondants

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport sur l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) par les Centres de Gestion

Rapport global établi par la Fédération Nationale des Centres de Gestion auprès des 42 Centres de Gestion expérimentateurs

Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

SOMMAIRE

I) Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO……3

II) Liste des Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO……4

III) Le périmètre de l'expérimentation……6

IV) Les médiateurs……7

1) Profil……7

2) La formation et la déontologie des médiateurs……8

V) Le développement de la mission en faveur des collectivités……9

1) Les modalités de financement……9

2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines……9

3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives……10

4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion……11

VI) Bilan quantitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées……12

1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées……12

2) Le déroulement des médiations……22

3) L'issue des médiations traitées……29

VII) L'appréciation de l'expérimentation……36

1) Les difficultés et freins rencontrés dans la mise en œuvre de l'expérimentation……36

2) Les avantages et intérêts de la procédure……40

3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties……41

4) Les solutions complémentaires à la MPO mises en place par les CDG……43

5) Appréciation globale des CDG sur l'ensemble de l'expérimentation……44

VIII) Annexes……46

Annexe n°1 : Liste des 83 médiations terminées entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020……47

Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation……64

I) Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit "*qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire*".

L'article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice paru au journal officiel du 24 mars 2019, allonge la durée d'expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire. Ainsi, l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire qui devait prendre fin le 20 novembre 2020 se terminera le 31 décembre 2021. Il s'agit donc du 3ème et dernier rapport portant sur l'expérimentation de la MPO par les CDG.

Ainsi, en qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur. Le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire est opérationnelle depuis le 1er avril 2018. Cette mission, exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Les collectivités et établissements ont pu adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 31 décembre 2018 par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

En vertu de l'article 7 du décret du 16 février 2018, les médiateurs doivent établir un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent :

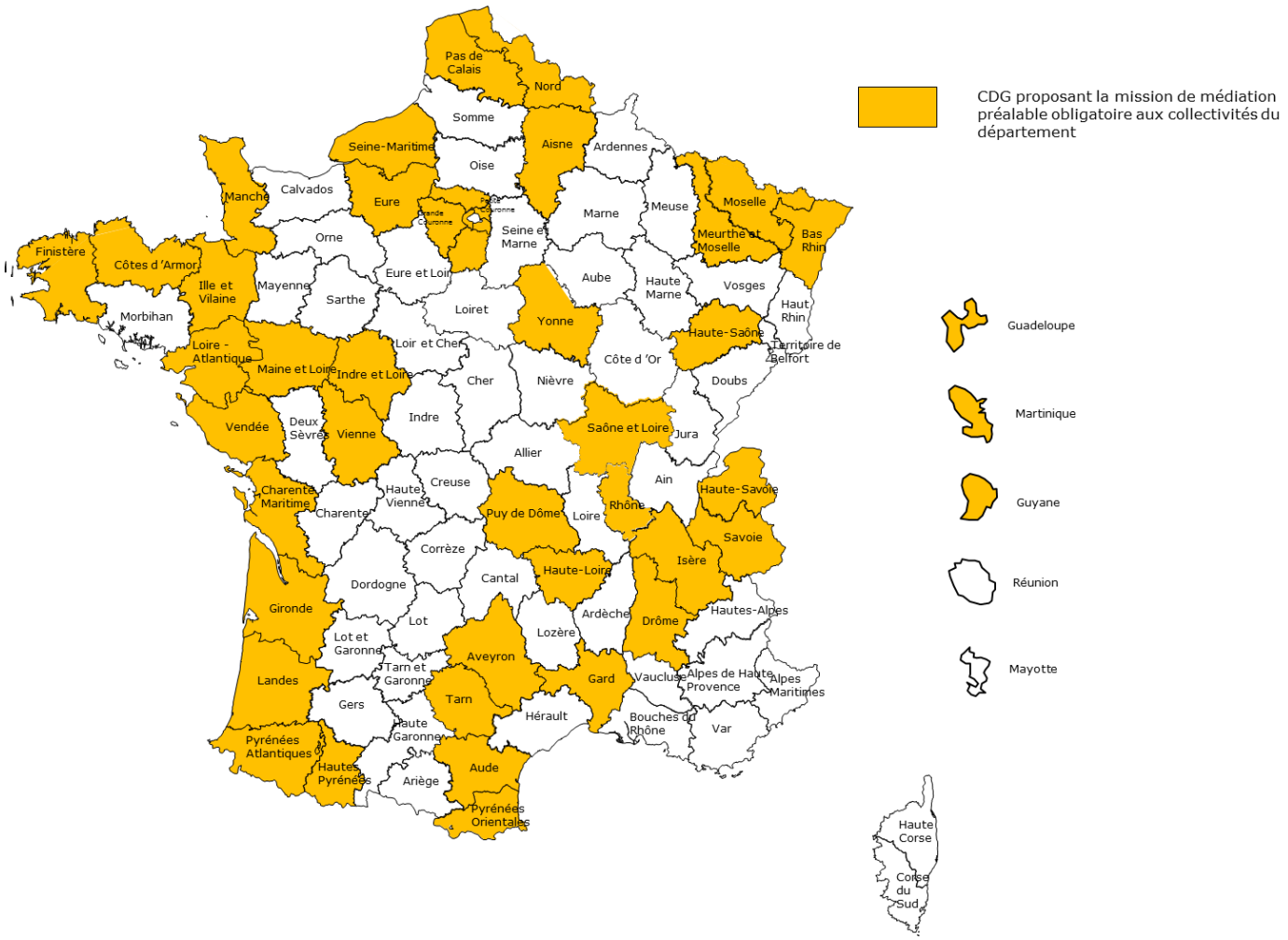
-le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses,
-les éventuelles difficultés rencontrées,
-l'appréciation sur l'expérimentation en cours.

En 2019 et en 2020, la Fédération a dressé un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale. Ce rapport global permet ainsi une lecture facilitée du bilan des CDG, accessible, à l'usage des pouvoirs publics et des 42 Centres expérimentateurs. Ce rapport 2021 constitue donc l'ultime rapport de cette expérimentation.

Le champ du présent rapport annuel couvre la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

L'ensemble des Centres de Gestion a adressé son rapport d'activité à la FNCDG à l'exception de 2 Centres (hors délai à la date impérative de remise du rapport : le CDG de la Guadeloupe (971) et le CDG de la Martinique (972)).

II) Liste des 42 Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO



C'est l'arrêté du 2 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale* qui fixe le nombre de circonscriptions départementales dans lesquelles la MPO pourra être expérimentée. Ainsi, 42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissements en tant que mission optionnelle. Le périmètre représente 46 circonscriptions départementales.

- CDG de l'Aisne (02)
- CDG de l'Aude (11)
- CDG de l'Aveyron (12)
- CDG de la Charente-Maritime (17)
- CDG des Côtes d'Armor (22)
- CDG de la Drôme (26)
- CDG de l'Eure (27)
- CDG du Finistère (29)
- CDG du Gard (30)
- CDG de la Gironde (33)
- CDG d'Ille-et-Vilaine (35)
- CDG d'Indre-et-Loire (37)
- CDG de l'Isère (38)
- CDG des Landes (40)
- CDG de la Haute-Loire (43)
- CDG de la Loire-Atlantique (44)
- CDG du Maine-et-Loire (49)
- CDG de la Manche (50)
- CDG de la Meurthe-et-Moselle (54)
- CDG de la Moselle (57)
- CDG du Nord (59)
- CDG du Pas-de-Calais (62)
- CG du Puy-de-Dôme (63)
- CDG des Pyrénées-Atlantiques (64)
- CDG des Hautes-Pyrénées (65)
- CDG des Pyrénées-Orientales (66)
- CDG du Bas-Rhin (67)
- CDG du Rhône (69)
- CDG de la Haute-Saône (70)
- CDG de la Saône-et-Loire (71)
- CDG de la Savoie (73)
- CDG de la Haute-Savoie (74)
- CDG de la Seine-Maritime (76)
- CDG du Tarn (81)
- CDG de la Vendée (85)
- CDG de la Vienne (86)
- CDG de l'Yonne (89)
- CDG de la Guadeloupe (971)
- CDG de la Martinique (972)
- CDG de la Guyane (973)
- CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- CIG de la Grande Couronne (78-91-95)

III) Le périmètre de l'expérimentation

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales 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.

Au total, nous enregistrons **7 716 conventions d'adhésion** au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département. Le détail de l'état des conventionnements avec les collectivités et établissements est présenté dans le rapport global 2019.

Sur le profil des collectivités ayant conventionné :

-77,5% des collectivités sont des communes
-10% 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 CDG sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux. Ils représentent un peu moins de 2% des conventions.

En termes d'agents couverts, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent plus de **378 000 agents publics**, soit en moyenne 1021 agents par département.

En 2021, tout comme pour lers années précédentes, environ la moitié (53%) des CDG expérimentateurs ont noté des sollicitations de la part de collectivités ou établissements n'ayant pas adhéré à la MPO. De plus, il y a également eu des sollicitations de la part d'agents relevant de collectivités n'ayant pas adhéré à la MPO. Certains Centres ont compté une dizaine de demandes de ce type.

Afin de faire face à ces demandes croissantes de médiations de la part des collectivités et des agents hors expérimentation de la MPO, certains CDG ont mis en place des médiations alternatives.

A titre d'exemple, le CIG de la Petite Couronne a mis en place des conventions-cadre d'adhésion à une nouvelle mission de « médiation sur demande des parties » dès le mois de juin 2020. Plusieurs conventions ont été conclues ou sont en cours de signature auprès de plusieurs collectivités ou établissements non adhérents à la MPO.

IV) Les médiateurs

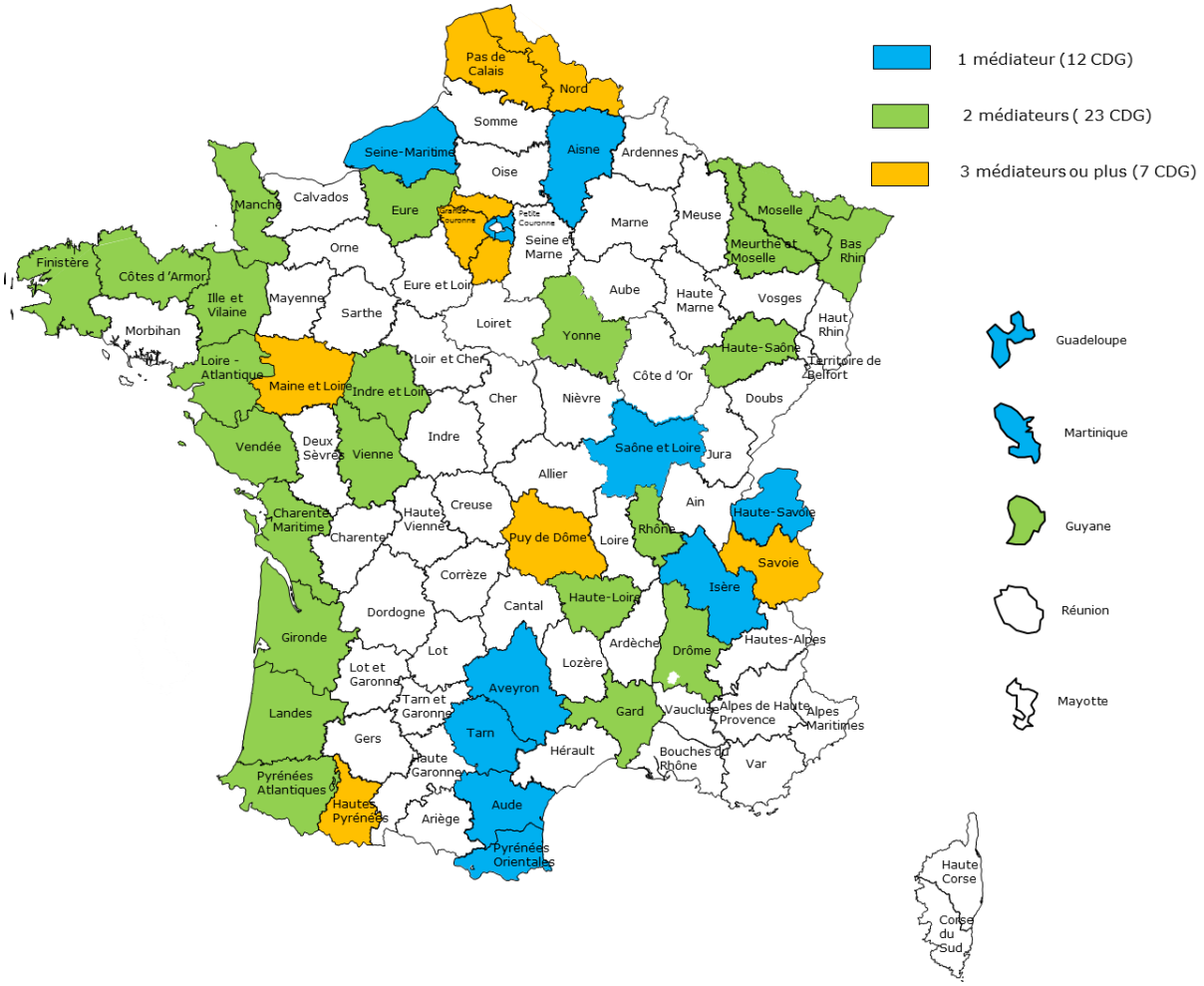
1) Le profil des médiateurs

En 2021, on compte 87 médiateurs au sein des Centres de Gestion soit 2 de plus par rapport à 2020. (On compte deux médiateurs par CDG en moyenne (52%). Le minimum est de 1 médiateur et le maximum de 8 (Centre de Gestion du Nord).

On note que si le nombre de médiateurs a peu évolué entre 2020 et 2021 (+2) par rapport à 2019 et 2020 (+5), les CDG s'orientent vers des prévisions de formation à la médiation à destination de nouveaux agents (environ une dizaine pour les CDG expérimentateurs). Les CDG actuellement non expérimentateurs ont également désignés certains de leurs agents pour suivre des cycles de formation coordonnés par la FNCDG.

Les CDG anticipent donc la pérennisation et l'extension de la médiation, bien que cette mission ne soit pas encore totalement définie au 31 mars 2021.

Cartographie du nombre de médiateurs par CDG (bilan 2021)



Le profil type du médiateur est donc soit un juriste, soit un cadre ou manager à un poste de direction d'un Centre de Gestion.

Selon les CDG, la désignation de nouveaux médiateurs permettra d'assurer une réactivité dans la prise en charge des demandes et ainsi permettre de meilleurs délais de traitement.

Les CDG souhaitent être en capacité d'assurer plusieurs médiations simultanément mais également garantir l'impartialité dans la gestion du litige en désignant un médiateur n'étant pas intervenu auprès de la collectivité ou de l'agent concerné. Cette situation permet d'éviter les cas de conflits d'intérêts et permet le déport.

2) La formation et la déontologie des médiateurs

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 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. »*

Pour rappel, dès 2019, 79 médiateurs avaient suivi une formation avant l'entrée en vigueur ou dès le début de l'expérimentation.

En 2021, la FNCDG a fait le choix de coordonner auprès de l'ensemble des CDG, y compris des CDG non expérimentateurs de la MPO, deux nouveaux cycles de formations.

- Un premier cycle de formation initiale destinée aux agents entrant en fonction de médiateur ou souhaitant obtenir une première formation en la matière.
- Un deuxième cycle d'approfondissement destiné à enrichir et renforcer les compétences des médiateurs exerçant déjà leurs missions.

Une vingtaine d'agents ont suivi le premier cycle tandis qu'un quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation). Les cycles de formation ont débuté au mois d'avril et s'achèvent en juin 2021.

Les médiateurs nouvellement désignés ont également adhéré à une charte des médiateurs, qu'il s'agisse de celle de la FNCDG ou du Conseil d'Etat.

V) Le développement de la mission en faveur des collectivités et établissements

1) Les modalités de financement

Pour rappel, s'agissant des modalités de financement :

- 9 Centres de Gestion ne prévoient pas de facturation en incluant l'exercice de la mission dans la cotisation.
- 31 Centres prévoient une facturation pour l'exercice de la mission MPO :

- 10 Centres de Gestion prévoient une tarification forfaitaire par médiation.
- 16 Centres de Gestion prévoient une tarification horaire.
- 4 Centres de Gestion prévoient un régime hybride, c'est-à-dire qu'un forfait de base est prévu auquel s'ajoute un tarif horaire lié au nombre d'heures ou de réunions supplémentaires nécessaires à la médiation.

Au total, quelle que soit la solution tarifaire retenue et au regard de l'adhésion au dispositif, elle ne semble pas exposer les collectivités à des coûts dissuasifs et dans certains cas, les tarifs apparaissent même clairement attractifs.

En 2021, les choix des modalités de financement opérés en 2019 n'ont pas été modifiés par l'ensemble des Centres de Gestion.

2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines

La quasi-totalité des Centres de Gestion ayant engagé une MPO sur la période concernée organisent les médiations physiques dans leurs locaux. Ainsi, en 2021, sur les 27 CDG ayant engagé des médiations, 26 Centres ont indiqué que celles-ci se sont déroulées exclusivement (23 CDG) ou majoritairement au sein de leurs locaux.

On remarque qu'en 2021, le nombre de CDG ayant engagé une MPO sur la période est très inférieur au nombre de CDG ayant engagé une MPO en 2019-2020 (36 CDG).

Les médiations ont se déroulent dans un lieu le plus neutre possible. La plupart du temps, il s'agit d'une salle dédiée au sein des locaux de CDG. Il s'agit parfois d'un étage différent avec un accès spécifique différencié des agents du CDG. L'écart avec les services du CDG permettent préserver une relative intimité tout en marquant l'indépendance de la médiatrice.

Les locaux permettent de garantir un environnement neutre pour les parties prenantes. Cette solution facilite aussi l'autonomie et la réactivité des médiateurs dans la mise en œuvre des rendez-vous.

L'année 2021 a cependant été marquée par de plus nombreux déplacements des médiateurs dans les collectivités pour faire face à la problématique

organisationnelle et en raison du contexte sanitaire limitant les déplacements. Le plus souvent, l'agent a été concerté pour recueillir son accord. Pendant la crise sanitaire, pour respecter les mesures de distanciation, les médiations ont été organisées dans des salles communales mis à disposition des parties et du médiateur.

2 CDG organisent des médiations uniquement hors des locaux du CDG:

- Le CDG 66: Les médiations ont lieu dans la salle des expertises prêtée du Conseil de l'ordre des Avocats
- Le CDG 40 : Les médiations ont lieu en dehors du CDG, dans les locaux d'un établissement d'accueil de personnes en situation de handicap avec lequel le CDG des Landes a conventionné pour pouvoir disposer de deux salles de réunion.

S'agissant de la réception des saisines, dans tous les Centres, les parties ont la possibilité de saisir le médiateur par courrier. De plus, 80% des Centres de Gestion disposent d'une boîte mail dédiée pour la réception des saisines relatives à la MPO. Les boîtes mails dédiées permettent d'assurer la confidentialité.

11 Centres de Gestion proposent un formulaire téléchargeable sur leur site internet.

3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives

37 Centres de Gestion ont des relations avec le tribunal administratif de leur ressort dans le cadre de la mise en œuvre de l'expérimentation.

Ce lien, déjà très formalisé dès 2018 se poursuit et se poursuit en 2021. Les échanges sont particulièrement utiles et appréciés par les Centres qui bénéficient de conseils et de précisions sur le périmètre de la MPO. Il s'agit pour les CDG d'un interlocuteur de référence.

Les liens entre les TA et les CDG se sont renforcés dans le cadre de contacts administratifs ponctuels entre les cadres juridiques et le tribunal administratif en vue de la transmission des dossiers MPO.

Ces liens se matérialisent soit à travers l'organisation de réunions en commun, ponctuelles ou régulières et de contacts téléphoniques et/ou par mail.

Les relations CDG-TA portent sur les éléments les suivants :

- 12 CDG sont en lien avec le TA de leur ressort sur la recevabilité des saisines et le champ d'application de la MPO;

- transmission des procès-verbaux de fin de médiation au TA (CDG de Vendée, CDG de Gironde) ;

- transmission de dossiers MPO par le TA vers le CDG ;

- Les actions de promotion de la médiation ont mois été engagées cet année en raison du contexte sanitaire ;

De plus, on constate que les TA ont bien identifié la compétence des CDG en matière de MPO. En effet, sur la période concernée 2020-2021, 20 médiations ont été transmises par les juridictions administratives vers les CDG. Au total, 11 CDG ont reçu des demandes de médiations de la part des TA (article 6 du décret 2018-101 du 16 février 2018).

Ces données sont sensiblement similaires aux années précédentes. Selon le rapport 2020, 13 CDG ont reçu des dossiers transmis par la juridiction administrative et au total 24 dossiers ont été transmis par les TA.

On constate donc que la collaboration TA-CDG contribue à poursuivre la valorisation de la MPO et renforcer l'expertise des CDG en matière de médiation de manière plus large.

4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion

La plupart des Centres de Gestion ont des pages ou rubriques dédiées sur leur site Internet et ont réalisé des plaquettes qu'ils ont transmises aux collectivités pour communiquer sur le dispositif. Cette communication est complétée par la réalisation de notices d'informations ou de livrets pratiques, aussi bien pour les agents que pour les employeurs.

L'ensemble de ces documents ont été réalisés et publiés en 2019. La communication se poursuit en 2021 sur la base de ces mêmes supports en version papier ou numérique.

Pour les saisines, certains CDG continuent à mettre en ligne des imprimés / formulaires et même des possibilités de saisines en ligne du médiateur. Certains Centres mettent également à disposition une liste d'actes concernés par la MPO.

Si en 2020, les CDG se sont particulièrement appliqués à développer une communication de proximité à travers de réunions dans les territoires, en 2021, les actions de promotions de la mission n'ont pu être totalement mises en œuvre. Des visioconférence ont été mises en œuvre par certains CDG pour sensibiliser les collectivités à la médiation mais l'ensemble des actions prévues sur la période n'ont pu être engagées.

VI) Bilan qualitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées

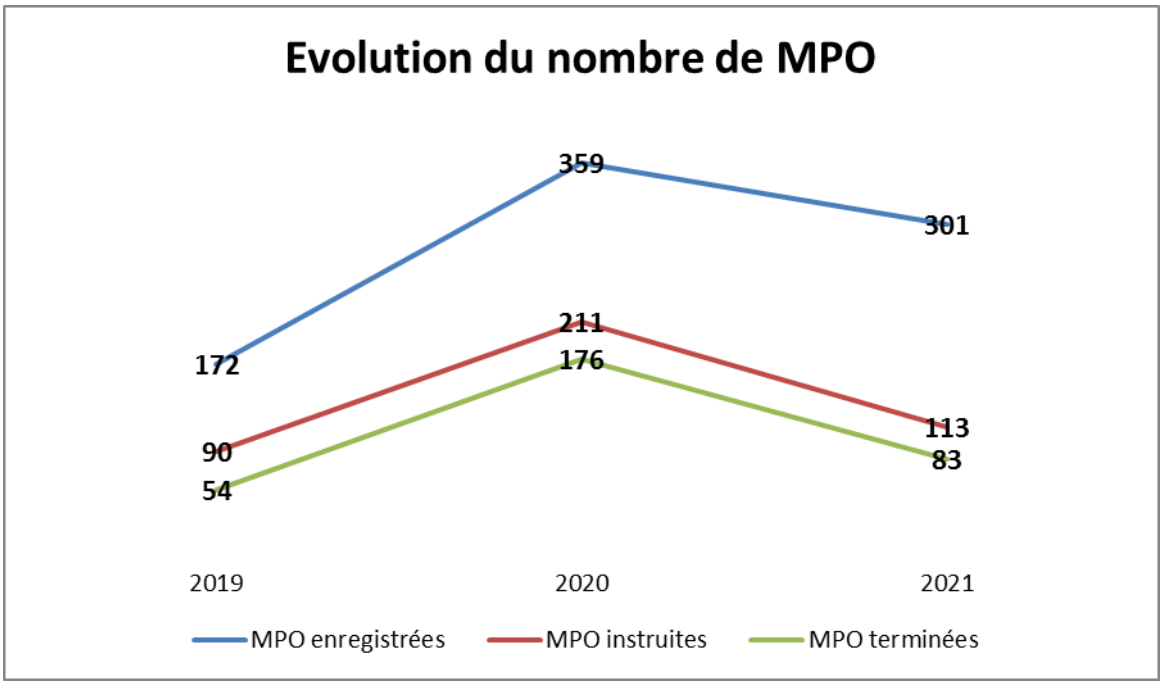
1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées (*cf*. tableau récapitulatif)

Au total, sur la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, 301 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 7 par Centre. Le minimum de médiations enregistrées est de 0 et le maximum de 58 (CIG de la Petite Couronne). On note une légère baisse du nombre de saisines puisque ce chiffre était de 359 en 2020 qui avait connu une forte hausse depuis 2019 (172 saisines).

Ce chiffre est cependant à relativiser car il ne traduit pas le nombre réel de médiations engagées par les Centres sur la période. En effet, de nombreuses saisines n'ont pas abouti pour plusieurs raisons (près de 168 saisines rejetées).

Ainsi, 113 médiations ont réellement été instruites sur la période soit en moyenne 3 par Centre de Gestion (minimum: 0 médiation, maximum: 34). Ce chiffre était de 90 lors du bilan 2019 et 211 en 2020.

Globalement, on note que les MPO enregistrées et instruites ont connu une très forte hausse entre 2019 et 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul de nombre de médiations qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.



Ce graphique met en exergue le développement important de la médiation entre 2019 et 2020. En effet, le nombre de saisines enregistrées et le nombre de MPO engagées sur la période en 2020 ont plus que doublé par rapport au bilan 2019.

La crise sanitaire a cependant eu un effet important sur le développement de la MPO dont on aurait pu attendre une nouvelle croissance après l'évolution observée entre 2019 et 2020.

En 2021, on constate que si les nombre de médiations instruites et terminées pour la période 2021 sont supérieurs à ceux de 2019, les nombre de saisines sont divisés par deux par rapport à 2020. De plus, seulement 27 CDG ont eu à traiter des demandes de MPO sur la période concernée.

67% des CDG ont indiqué avoir noté une forte baisse des médiations engagées en 2021 et particulièrement de mars à septembre 2020. La première période de la pandémie (mars à mai 2020) a pu contrarier le déroulement classique des médiations.

En effet, la situation n'est pas propice à l'organisation des réunions (risque de contaminations, restrictions des déplacements, couvre-feu, port du masque obligatoire…).

L'action des collectivités a été recentrée sur les missions indispensables à la continuité du service public.

Par ailleurs, les confinements successifs et les restrictions sanitaires ont entraîné l'annulation de la quasi-totalité des stages par les organismes de formation, et n'ont pas favorisé les demandes de mobilité ou les projets de réorientation ou de reconversion professionnelle dans le cadre du détachement ou de la mise en disponibilité.

Enfin, le travail en présentiel sur site s'est largement effacé au profit du télétravail, et les agents dits « vulnérables » face au covid-19 ont été placés en autorisation spéciale d'absence, certains depuis mars 2020.

La période a donc été marquée non par les refus de formation professionnelle, de détachement ou de mise en disponibilité ou les refus d'aménagement des postes des agents handicapés ou inaptes à leurs fonctions (2°, 5°, 6° et 7° du I de l'article 1 du décret n° 2018-101 relatif à la MPO), mais par les nécessités de réorganisation temporaire du service pour lutter contre l'épidémie de covid-19, par le télétravail et la protection de la santé des agents, soit des thèmes exclus du champ de la MPO.

De plus, les échéances électorales et les changements de municipalité ou de bureau ont pu contribuer à mettre en suspens les éventuelles demandes de médiation.

- **Le cas des saisines n'ayant pas conduit à une MPO**

Sur la totalité des saisines enregistrées par les CDG sur la période, 168 ont été rejetées, soit 55% du total des médiations enregistrées. Ce chiffre est très supérieur au taux de saisines rejetées issu du bilan 2019 (47%) et 2020 (41%).

Plusieurs justifications apparaissent :

- 109 concernaient des décisions hors cadre de la MPO ;

- 25 étaient des décisions émanant de collectivités n'ayant pas conventionné pour l'expérimentation ;

- 25 demandes incomplètes : les agents n'ont pas donné suite à la demande de complément d'éléments pour l'instruction de leur dossier ;

- 6 cas de délais de recours forclos ;

- 3 pour absence de décision administrative individuelle défavorable (implicite ou explicite) ;

Ainsi, on constate que près des 2/3 (65%) des demandes rejetées concernent des décisions hors champ d'application de l'expérimentation. Cette proportion est inférieure supérieure au chiffre relevé lors du bilan 2020 (70%%) mais sensiblement similaire au taux de 2019 (64% de saisines hors champ de l'expérimentation).

Le bilan 2019 laissait apparaitre que 85 saisines avaient été rejetées. Ce chiffre double pour le bilan 2020 (106) et se maintient en 2021 (109). Cependant, cette constatation est cohérente au regard de la proportion semblable du nombre de saisines enregistrées sur la période.

Les demandes hors champ de la MPO concernaient :

- pour 11 cas, des questions disciplinaires (contestation de sanctions…)
- 8 cas, refus d'octroi ou de prolongation d'un congé de longue maladie ou de longue durée
- 6 cas de non renouvellement d'un contrat
- 5 cas, des questions de harcèlement
- 5 cas, un litige d'ordre personnel, problème de management ou de communication
- 5 cas de contestations de l'avis de la commission de réforme ou du comité médical
- 5 cas de refus de versement des allocations chômage
- 4 cas de changement de fonctions ou d'affectation suite à une réorganisation de service
- 4 cas de refus de reconnaissance d'un accident de service
- 3 cas de refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle
- 3 cas relatifs à l'inscription à sur la liste de promotion interne
- 2 cas de révision de l'entretien professionnel
- 2 contestations d'expertise médicale
- 2 cas de refus de transmission de documents administratifs
- 2 cas relatifs à la mise en disponibilité d'office pour motif médical

Les autres demandes concernaient entre autres :

- Inexécution d'une décision de justice portant sur une suppression d'emploi
- Radiation des cadres
- suppression de poste
- licenciement
- Mise à la retraite d'office pour invalidité
- Rupture d'un contrat en cours de période d'essai
- Prorogation de stage
- Refus de demande de révision du CREP
- Refus de transmission de documents administratifs
- Délai de jugement du tribunal administratif s'agissant d'une requête contentieuse en cours
- Peur de discriminations à la reprise du travail après un congé de maladie
- Problème organisation du travail d'un service d'aide à domicile

Par rapport au bilan 2020, on constate une continuité dans la diversification des demandes de MPO sur certains sujets n'entrant pas dans le cadre de l'expérimentation. Les demandes hors champ ayant particulièrement augmenté sont celles relatives à la santé au travail sans doute en corrélation avec la situation de crise sanitaire. Les saisines relatives aux questions de sanctions disciplinaires restent les plus nombreuses et fréquemment rencontrées par les CDG.

De plus, trois demandes n'ont pu conduire à l'engagement effectif d'une MPO :

- 2 agents n'ont pas donné suite à leur saisine après l'annonce de l'annulation de la première réunion de médiation du fait des mesures de confinement.

- 1 agent est resté injoignable après sa saisine du médiateur (souffrant selon la DRH de sa collectivité d'un problème d'addiction).

Les motifs justifiant que les demandes de MPO n'aient pas conduit à l'engagement effectif d'une MPO sont :

- Refus d'une collectivité de poursuivre la démarche avec l'agent

- Mobilité de l'agent vers une autre collectivité

- Des conditions de médiations jugées non réunies par les médiateur· (absence de postures de coresponsabilité, discours en inadéquation avec la mise en place d'une rencontre pour l'une des parties prenantes)

- La collectivité n'a pas souhaité entrer en médiation

- La collectivité a fait droit à la demande de l'agent et ne souhaite plus entrer en médiation

Tableau récapitulatif des médiations enregistrées, instruites et terminées par les Centres de Gestion (Bilan 2021)

CDG	*MPO enregistrées*	*MPO instruites*	*MPO terminées*	*Accord des parties*	*Fin avant le terme*	*Echec de la MPO*
CDG Aisne 02	6	4	4	2		2
CDG Aude 11	2	2	2	1	1	
CDG Aveyron 12	2	1	1	1		
CDG Charente-Maritime 17	0		1			1
CDG Côtes-d'Armor 22	0	0	0			
CDG Drôme 26	4	0	0			
CDG Eure 27	3	1	1			1
CDG Finistère 29	5	1	1		1	
CDG Gard 30	6	0	0			
CDG Gironde 33	18	3	6	4		2
CDG Ille-etVilaine 35	1	1	1		1	
CDG Indre-et-Loire 37	5	1	1	1		
CDG Isère 38	10	2	2		2	
CDG Landes 40	11	2	2	2		
CDG Haute-Loire 43	0	0	0			
CDG Loire-Atlantique 44	35	2	5	3		2
CDG Maine-et-Loire 49	1	0	0			
CDG Manche 50	2	1	1			1
CDG Meurthe-et-Moselle 54	0	0	0			
CDG Moselle 57	11	3	3	3		
CDG Nord 59	11	4	8	3		5
CDG Pas-de-Calais 62	9	3	3	3		
CDG Puy-de-Dôme 63	0	0	0			
CDG Pyrénées-Atlantiques 64	3	2	3	3		
CDG Hautes-Pyrénées 65	5	4	1	1		
CDG Pyrénées-Orientales 66	3	3	3	2		1
CDG bas-Rhin 67	1	0	0			
CDG Rhône 69	9	7	1	1		
CDG Haute-Saône 70	0	0	0			
CDG Saône-et-Loire 71	7	2	2			2
CDG Savoie 73	13	5	4	2		2
CDG Haute-Savoie 74	4	1	1	1		
CDG Seine-Maritime 76	1	1	1	1		
CDG Tarn 81	1	1	0			
CDG Vendée 85	8	4	4		2	2
CDG Vienne 86	1	0	0			
CDG Yonne 89	0	0	0			
CDG Guadeloupe 971						
CDG Martinique 972						
CDG Guyane 973	1	0	0			
CIG Petite Couronne	58	18	17	11	3	3
CIG Grande Couronne	44	34	4	1		3
TOTAL	**301**	**113**	**83**	**46**	**10**	**27**

Il existe un écart pour certains CDG entre les médiations engagées et les médiations terminées. Cet écart s'explique par la conclusion de médiations engagées sur la période de référence précédente 2019-2020

- **Les types de saisines traitées par les Centres**

Pour rappel, l'article 1er du décret du 16 février 2018 prévoit 7 cas entrant dans le champ de la MPO:

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire)

2° Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement

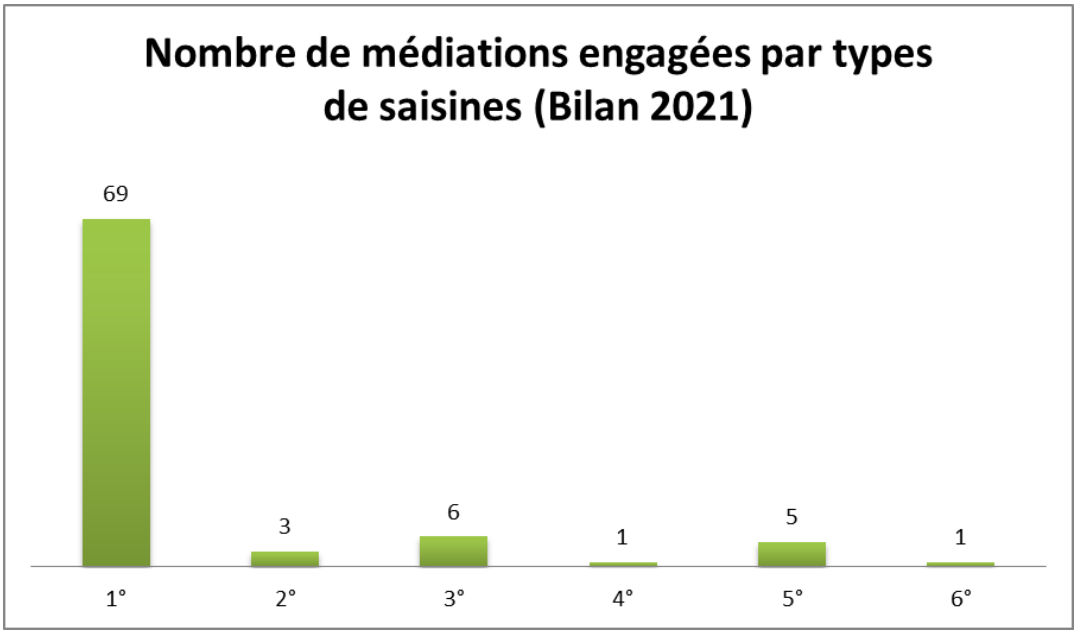
3° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement

4° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne

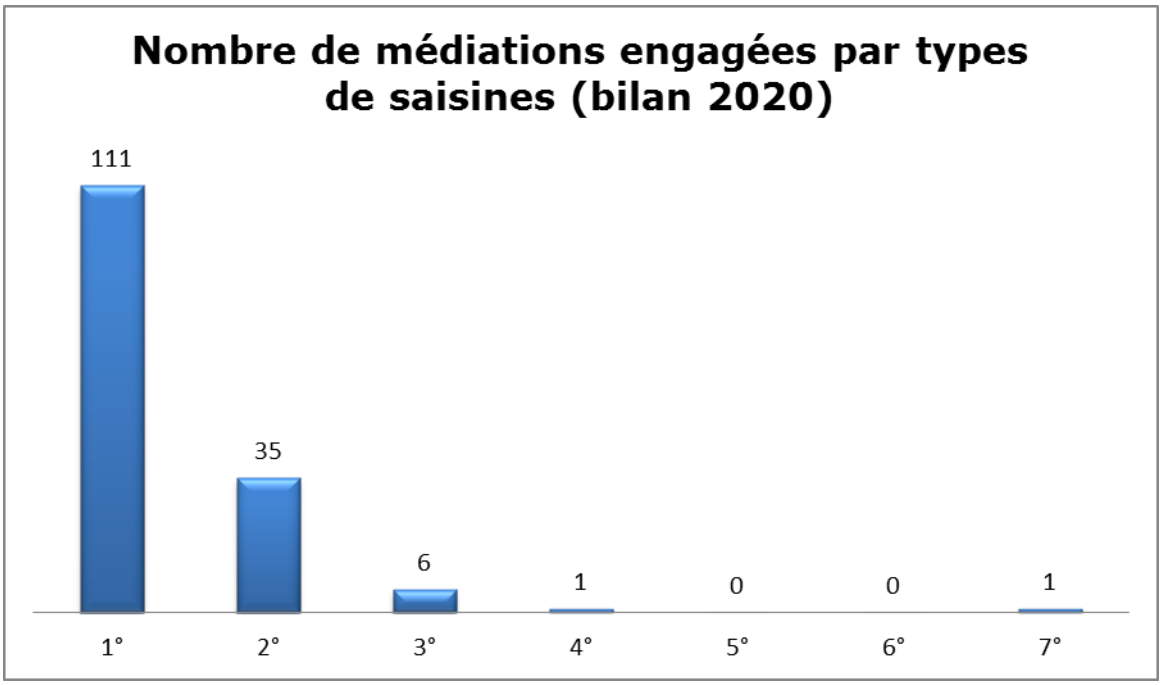
5° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

6° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés

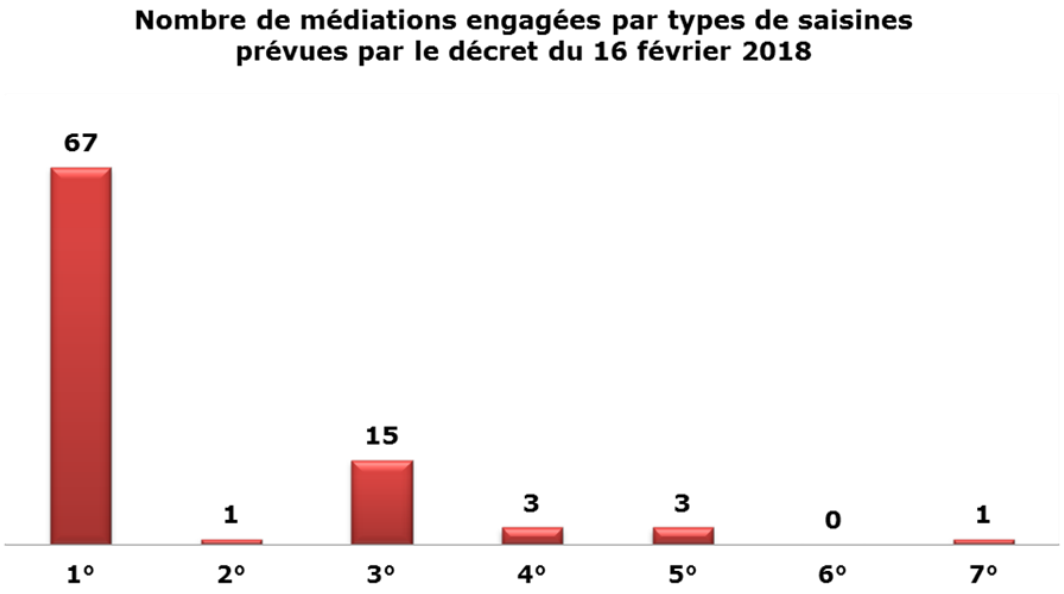
7° Les décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à leurs fonctions.



Le bilan ci-dessus est effectué sur la base des 83 médiations définies en annexe n°1. Il est à noter que le total est supérieur à 83 car 2 médiations relevaient à la fois de plusieurs types de saisines.



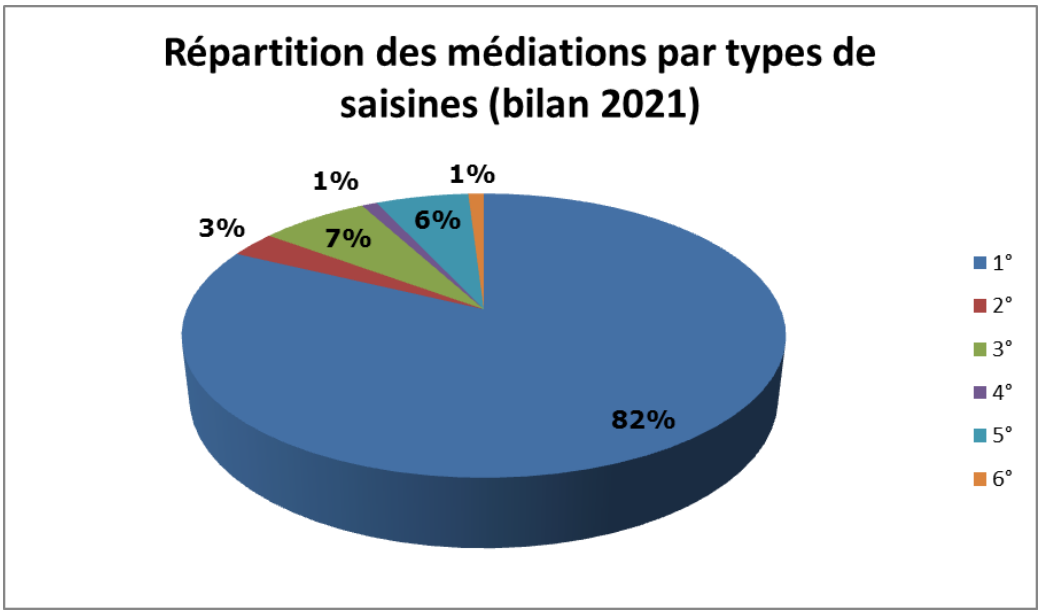
Comparaison avec le nombre de médiations engagées par types de saisines (bilan 2019)

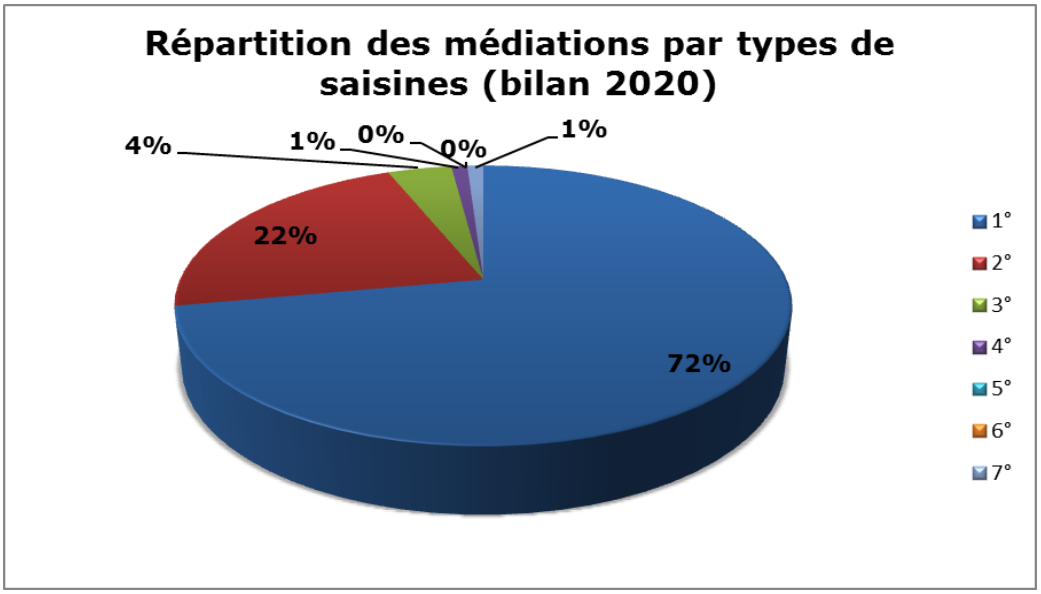


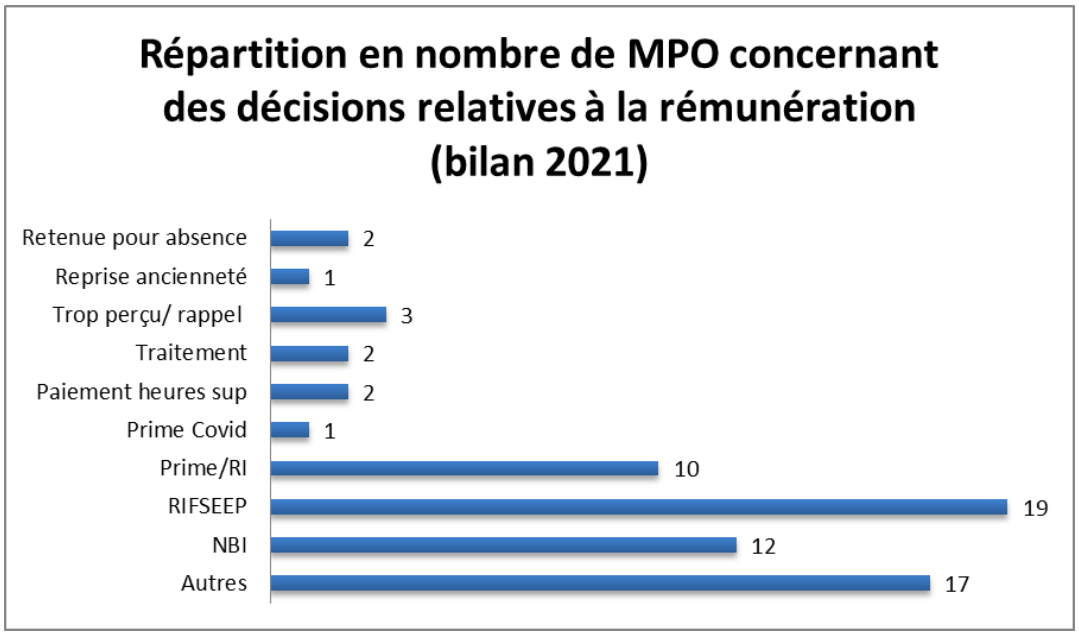
Sur les 83 médiations terminées en 2021, on constate que 83% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération (refus d'attribution d'une NBI, arrêté portant modification du régime indemnitaire, rappel de sommes indues, refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent…).

Ce chiffre est sensiblement supérieur à celui de 2019 (75%) et 2020 (72%). La question de la rémunération reste donc centrale dans le dispositif de MPO.

Hors ce cas de figure particulier, les proportions de répartition par types de saisine restent sensiblement comparable par rapport aux bilans 2019 et 2020.



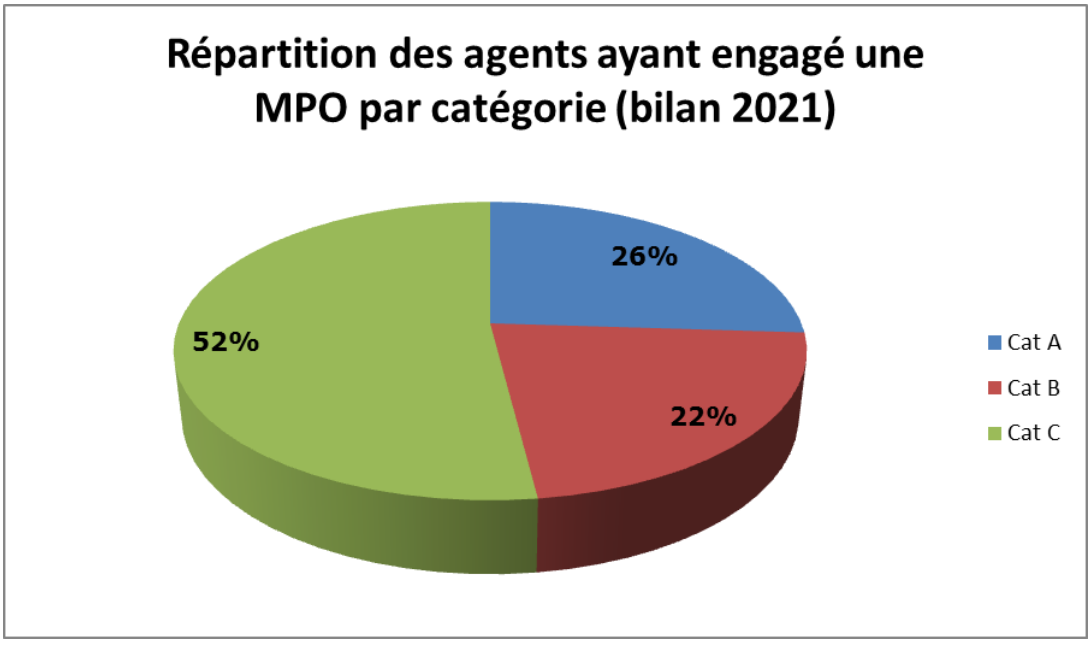




Les demandes de médiation concernent très majoritairement les décisions individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération. On constate que les décisions relatives au RIFSEEP (27%) et à la NBI (17%) sont les plus nombreuses parmi les demandes de MPO sur cette thématique. Viennent ensuite des thématiques sur les primes et le régime indemnitaire de manière générale (14%).

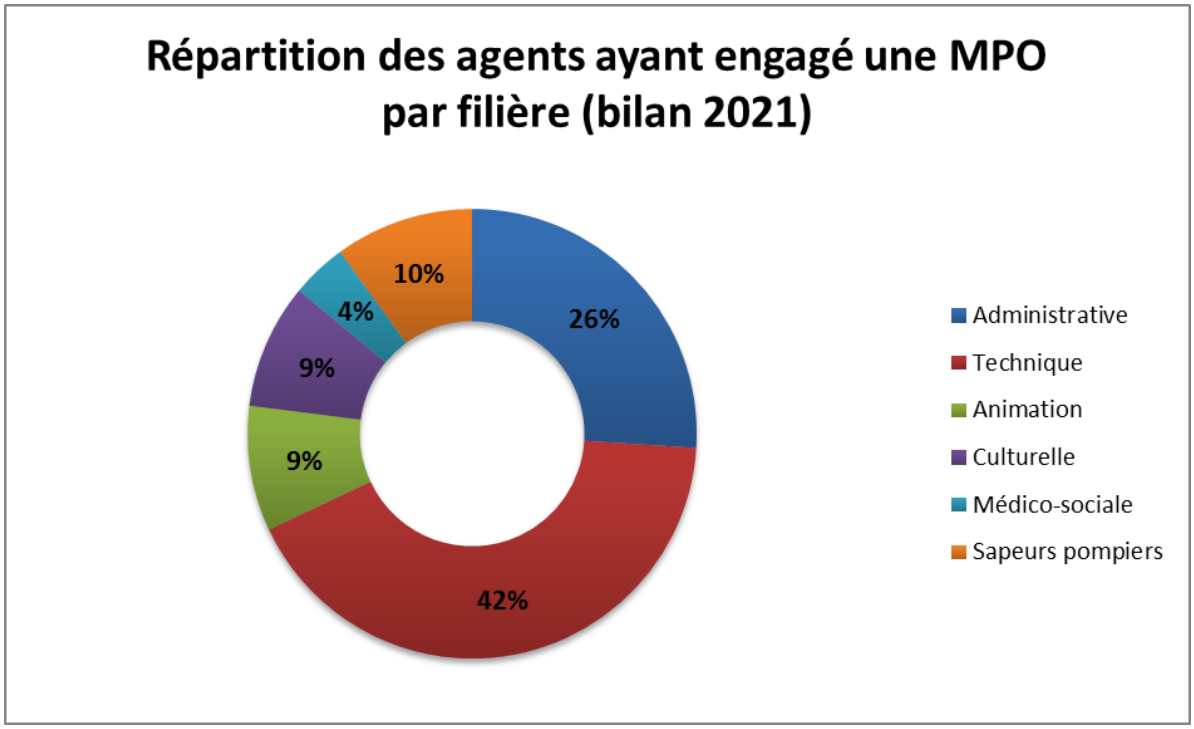
On peut noter qu'une médiation a eu lieu sur un des sujets de rémunération directement issu de la crise sanitaire, celui de la prime covid.

- **Le profil des agents ayant saisi le médiateur du CDG**



On remarque que la moitié des agents ayant saisi le médiateur et ayant donné lieu à une MPO sur la période concernée sont des agents de catégorie C (52%). Cette donnée peut paraitre importante mais elle est à relativiser par rapport au poids de chaque catégorie au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, la catégorie C est sous-représentée puisqu'elle représente 76% des agents de la FPT (*DGCL 2018*). À l'inverse les agents de catégorie A et B sont surreprésentés en matière de MPO. Ainsi, les agents de catégorie B représentent 22% des saisines tandis qu'ils composent 14% de la FPT. De la même manière, les agents de catégorie A représentent 26% des saisines tandis qu'ils représentent un peu plus de 9% du total des agents de la FPT.



On remarque que les filières technique (42%) et administrative (26%) représentent la majorité des agents ayant fait l'objet d'une MPO auprès du CDG. Ces données sont quasi proportionnelles au poids de chaque filière au sein de la FPT. Ainsi la filière technique représente 42% des MPO tandis qu'elle représente 47% des agents de la FPT (*Chiffres DGCL 2018*). La filière administrative représente 26% des MPO et 21% du total des agents de la FPT. Les filières culturelle (9% des MPO et 5% de la FPT), animation (9% des médiations et 4% de la FPT) et sapeurs–pompiers (10% des MPO pour 2% de la FPT) sont plutôt surreprésentées en matière de médiation.

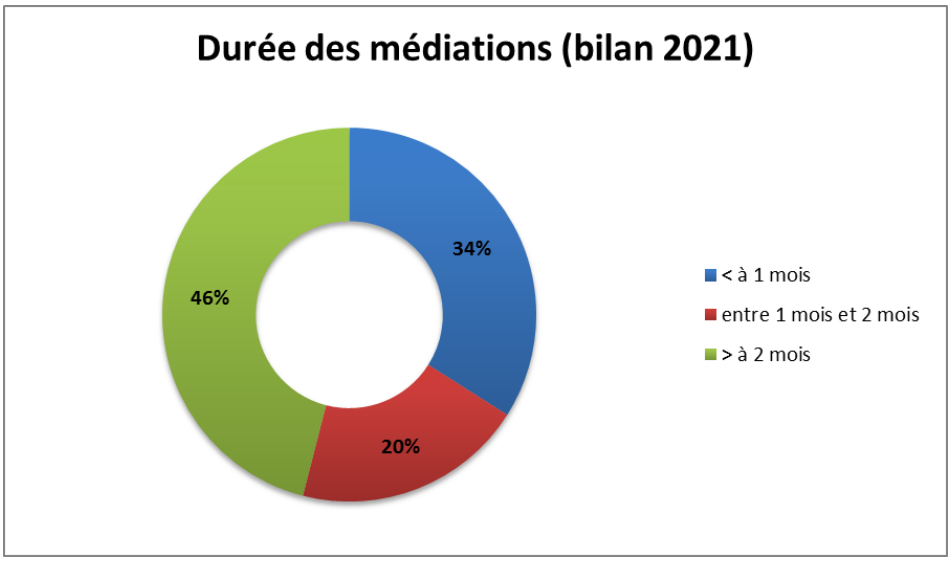
2) Le déroulement des médiations

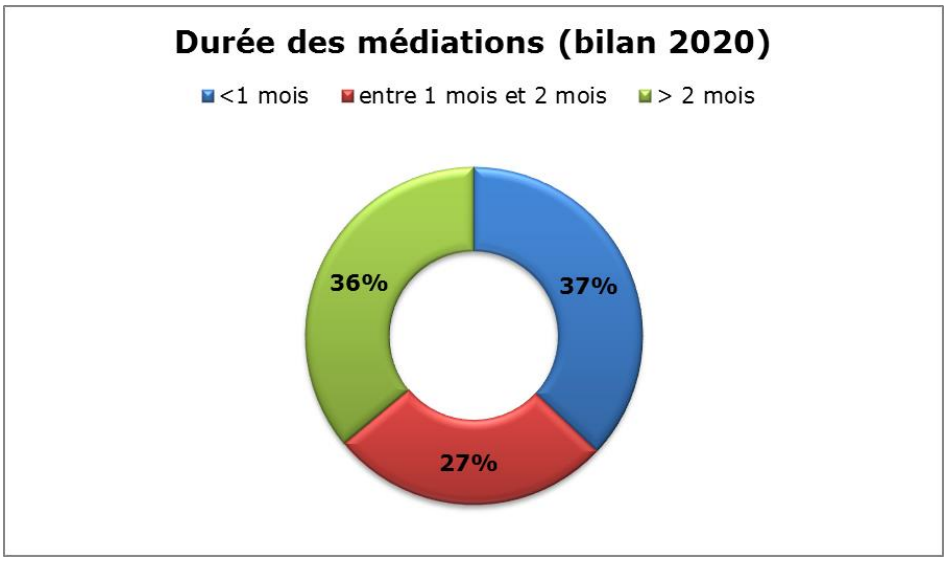
- **Durée des médiations**

S'agissant de la durée des médiations terminées, la durée moyenne est d'environ 3 mois. Cette moyenne est légèrement supérieure aux bilans 2019 et 2020 où la moyenne se rapprochait de 2 mois. En effet, si la crise sanitaire a eu pour effet de diminuer le nombre de médiations, les CDG ont dû s'adapter et recourir dans la mesure du possible aux outils de visioconférence, de mails et de téléphonie afin de poursuivre les médiations engagées.

Cependant, les incertitudes liées à la durée de la crise sanitaire ont eu pour effet de prolonger certaines médiations en cours.

Les situations restent assez hétérogènes en fonction des cas de saisines. En effet, certaines médiations sont conclues au terme d'une séance d'une heure tandis que d'autres peuvent exceptionnellement s'étaler sur une durée de 16 mois. Cependant, les cas de médiations supérieures à une durée de 6 mois sont assez rares même si leur nombre est supérieur aux années précédentes.





On constate en 2021 que la part des médiations ayant une durée de plus de 2 mois a augmenté par rapport aux autres années. On note donc une augmentation de la durée des médiations en raison du contexte de crise sanitaire.

- **Modalités et nombre de séances**

En moyenne, sur la totalité des médiations terminées, entre 3 et 4 séances sont nécessaires pour arriver au terme du processus. Cette moyenne est similaire à celles de 2019 et de 2020. On trouve également une certaine hétérogénéité des situations. Certaines médiations sont conclues en une séance unique, d'autres peuvent nécessiter jusqu'à plusieurs séances sur plusieurs mois.

Les modalités d'organisation des séances sont assez variables. Il peut s'agir :

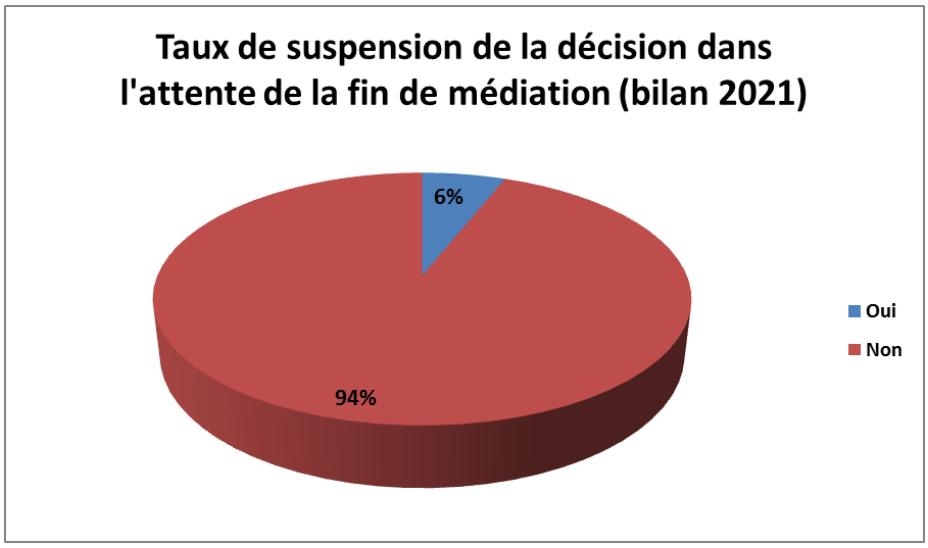
- D'entretiens individuels ;
- D'entretiens collectifs ;
- D'entretiens téléphoniques ;
- D'échanges de courriels.

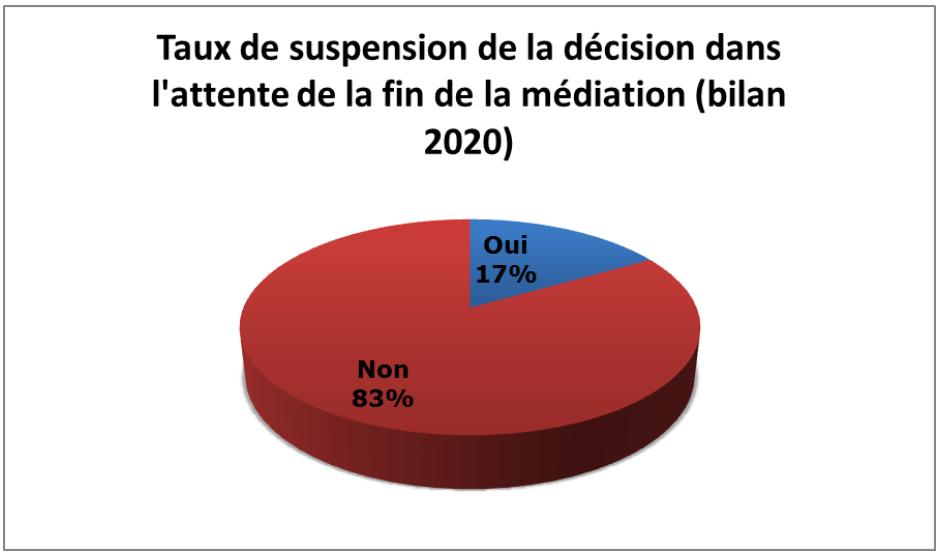
Si certaines médiations nécessitent des rencontres physiques entre les parties, d'autres médiations peuvent se dérouler uniquement à distance *via* des échanges de mails ou des entretiens téléphoniques. On note d'ailleurs un fort recours aux outils permettant d'échanger à distance puisque la moitié des médiations (44 MPO) sur la période ont eu recours à des échanges par téléphone et/ou par visioconférence. Ce recours est beaucoup plus important que pour les années précédentes (12 cas pour le bilan 2020 contre 8 cas pour le bilan 2019).

- **Les cas de suspension de décisions contestées**

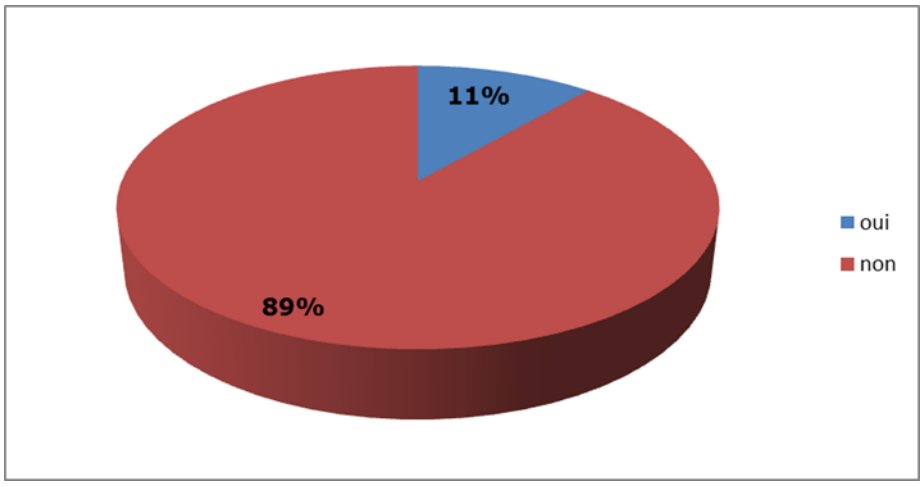
Sur les 83 médiations terminées, les Centres ont indiqué que dans 5 cas (6%), la décision contestée a été suspendue dans l'attente de la fin de la médiation. Ainsi, dans la très grande majorité des médiations, les décisions continuent à produire leurs effets. Cette moyenne était inférieure aux taux de 2019 puisque le taux de suspension des décisions contestées était de 11% en 2019 et de 17% en 2020.

Sur les 5 décisions ayant fait l'objet d'une suspension, 3 concernait des décisions relatives à la rémunération, une portait sur une décision relative à la réintégration et une autre sur une décision relative à la formation.

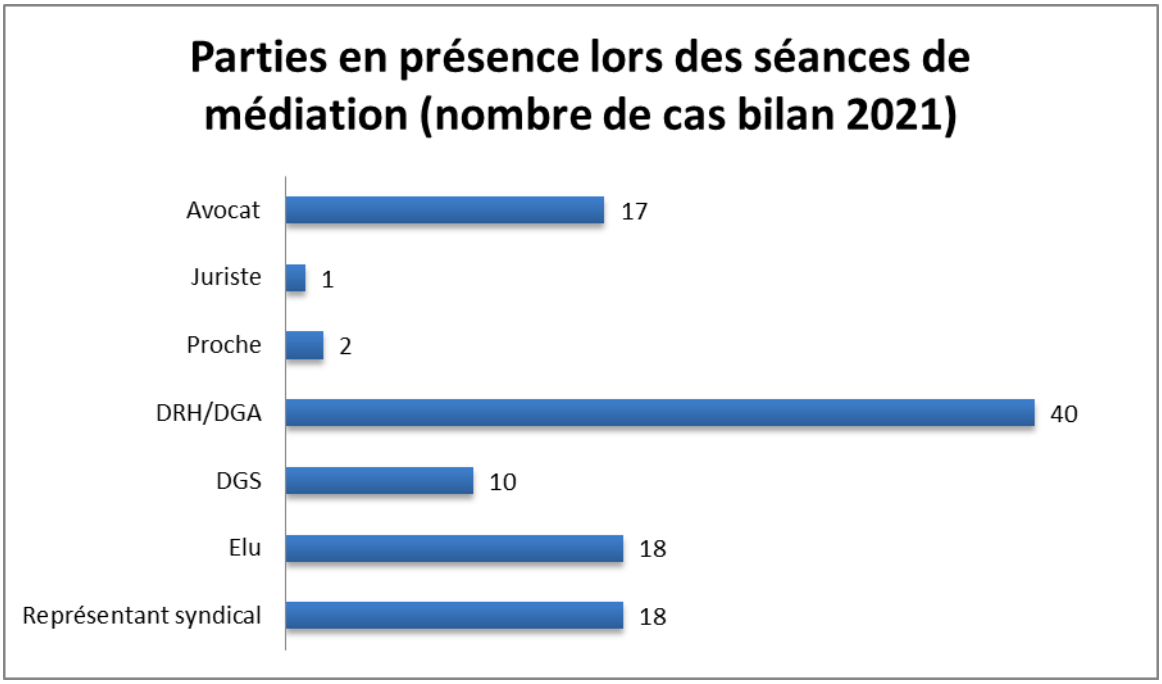


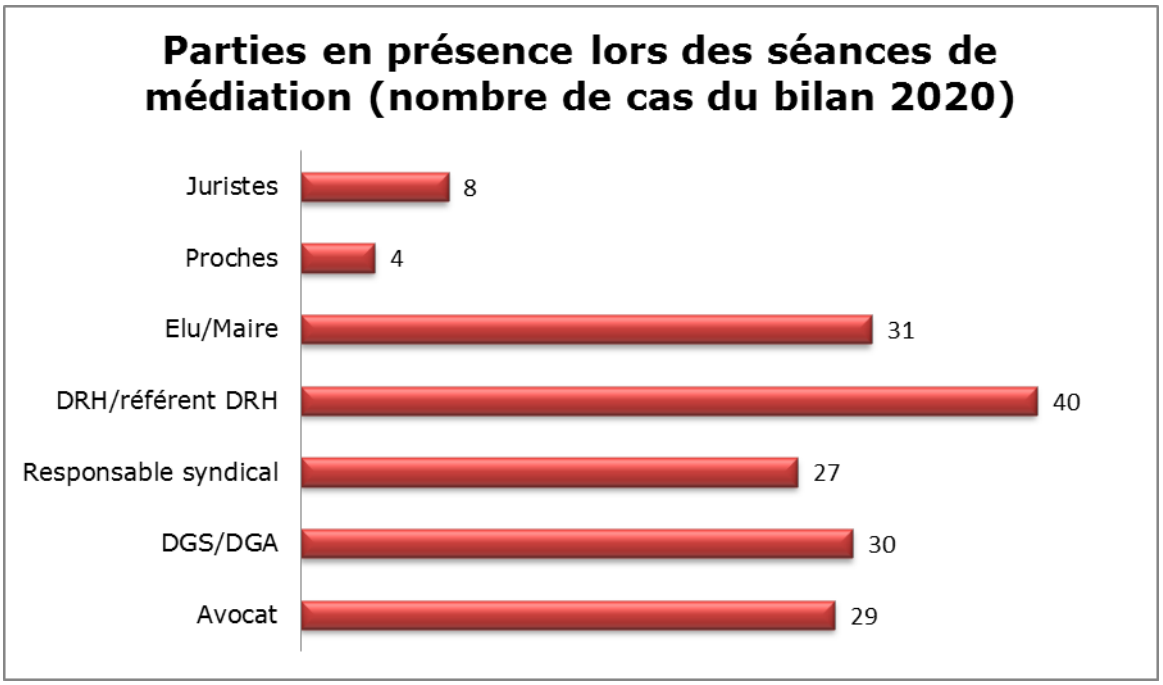


Taux de suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation (bilan 2019)



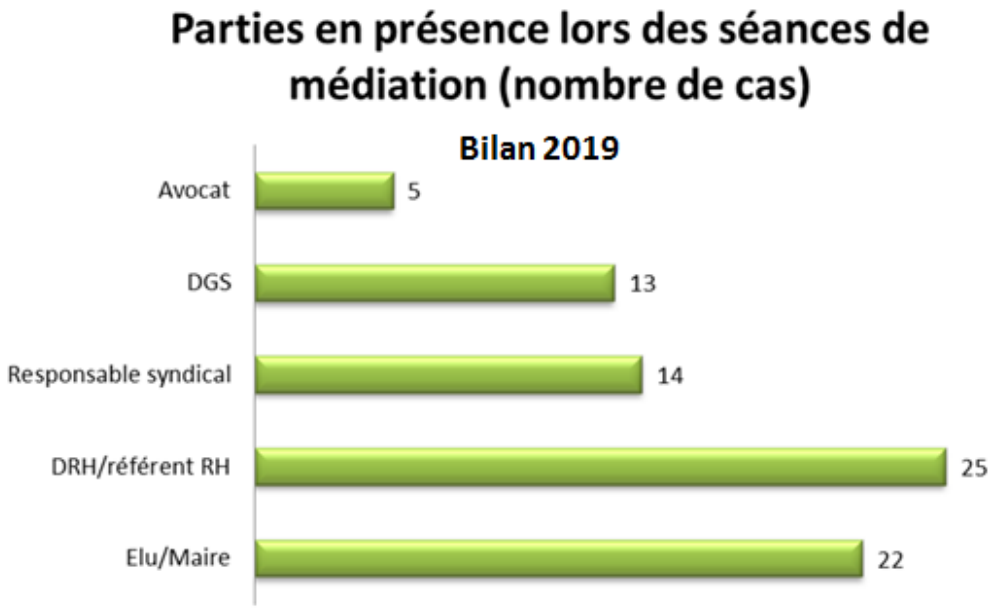
- **Les parties en présence lors des séances**





Parmi les médiations terminées et s'agissant des parties en présence lors des séances de médiation, on constate que les agents sont parfois accompagnés de responsables syndicaux ou de représentants du personnel (18 cas). On note également que dans 2 cas, les agents sont accompagnés par leurs proches.

Dans 17 cas, l'une et/ou l'autre des parties (le plus souvent l'agent) fait appel à un avocat.



Du côté de l'employeur, soit le maire traite directement avec l'agent, soit celui-ci est représenté ou accompagné par un représentant des ressources humaines ou le Directeur Général des Services de la collectivité ou de l'établissement. Les services juridiques de la collectivité sont également présents lors des séances de médiation (1 cas) lors desquelles ils accompagnent les employeurs.

Globalement, il ressort du bilan 2021 une confirmation de l'importance de la présence des tiers aux parties. Cette présence se traduit particulièrement par une représentation plus importante des fonctions RH du côté de l'employeur, les élus ayant été mobilisés sur des sujets d'urgence en raison de la crise sanitaire sont moins présents lors des séances de MPO pour cette année. Les données confirment également que les agents sont pour la plupart soutenus soit par un avocat, soit par un représentant syndical.

- **L'influence de la présence des tiers sur le déroulement et l'issue de la médiation**

Plus de la moitié des CDG expérimentateurs (24) estime que les tiers sont des facilitateurs dans le déroulement de la médiation.

Ces CDG estiment que le tiers, en reformulant les propos du médiateur ou d'une partie a permis une meilleure compréhension de l'échange par la partie qu'il conseille. Ils apportent un regard extérieur et sont très important dans la recherche de solutions adaptées.

Les tiers rassurent et apaisent la partie qu'ils accompagnent par leur simple présence (la démarche de médiation peut être impressionnante et difficile), ils constituent un réel soutien.

L'expérience montre que la présence de tiers (particulièrement des avocats) constitue plutôt un facteur positif : explicitation de la requête de l'agent, pertinence des arguments développés par les parties, modération dans l'expression. Les tiers sont donc des facilitateurs et très important dans le déroulement de la médiation.

En revanche, la durée de la médiation s'en trouve parfois prolongée car les tiers préfèrent prendre le temps de vérifier chaque point avant de programmer une nouvelle rencontre.

- les représentants syndicaux connaissent bien la situation des agents accompagnés et leur présence peut être un atout dans l'approfondissement des échanges entre les participants.
- Les conseillers juridiques sont utiles pour la rédaction des accords de médiation.
- Les avocats sont souvent des points d'appui dans ces démarches, il est important de faire des points avec eux avant et après chaque session de médiation. Ils ont aussi un appui pour la rédaction du protocole d'accord.

4 CDG relèvent toutefois que le processus de médiation n'est pas nécessairement facilité dans la mesure où les tiers sont parfois insatisfaits de l'accord alors qu'il semble convenir à l'agent. A l'inverse, laisser la parole à des tiers permet également de mettre moins d'affect dans le dialogue.

Dans certains cas, les tiers n'ont pas contribué à faire avancer le processus mais ont davantage joué le rôle de perturbateur en partie dû à leur méconnaissance de la médiation

Certains avocats forment une confusion de la MPO avec d'autres modes alternatifs de règlement des conflits et ne connaissent pas toujours bien la procédure une fois que la MPO est terminée.

S'agissant des requêtes rejetées faute de MPO, la présence des avocats peut parfois complexifier et allonger le processus. En effet, la question du règlement de leurs honoraires liés à la rédaction de la requête initiale et à l'assistance au cours des réunions peut poser difficultés.

- **La définition des modalités d'intervention des tiers au processus de médiation**

Lorsque des tiers apportent un appui aux parties dans le cadre de la médiation, la plupart des CDG aménagent des modalités de présence et d'intervention afin d'assurer le bon déroulement du processus et d'assurer la qualité des échanges.

Ces modalités se traduisent de plusieurs manières, celles-ci étant complémentaires :

- Lorsque des tiers aux parties interviennent, le médiateur prévient l'autre partie de leur présence (si la saisine a été rédigée par un avocat par exemple, ou si un représentant syndical ou un conjoint sera aux côtés de l'agent lors d'une rencontre plénière) ;

- Avant la réunion plénière, des réunions séparées sont organisées pour expliquer la procédure et le cadre de la MPO. Les règles de déroulement de la médiation sont expliquées aux parties et aux tiers au début du processus (ne pas interrompre la parole, veiller à ce que la partie accompagnée puisse bien s'exprimer, possibilité d'interrompre l'entretien ou de demander à l'accompagnant de sortir, avec accord de la partie concernée, si sa présence complexifie la médiation au lieu de la faciliter) ;

- Les parties doivent rester au cœur du dispositif. En présence de tiers, le médiateur prévient qu'il s'adressera en priorité aux parties et que les accompagnants peuvent intervenir, sans monopoliser la parole tout le temps de la réunion. Le CDG demande à ce que ce soit l'agent concerné qui s'exprime et le tiers doit être présent surtout pour soutenir l'agent et le conseiller. Ce tiers peut prendre la parole pour rajouter un élément oublié par l'agent mais ne s'exprime pas à sa place ;

- Durant les séances plénières, des interruptions sont aussi proposées et le temps de parole est organisé par le médiateur. Ainsi, il peut être demandé de prendre un temps de concertation entre la partie prenante et son tiers-soutien pour échanger au cours de la médiation, si besoin ;

- Les tiers signent un engagement de confidentialité.

En toutes hypothèses, les CDG indiquent que le médiateur est le seul maître de l'organisation du processus de médiation. Si le cadre est nécessaire (rappel des règles), cette organisation peut être variable en fonctions de saisines et le médiateur s'adapte au cas d'espèce.

3) L'issue des médiations traitées (annexe n°1)

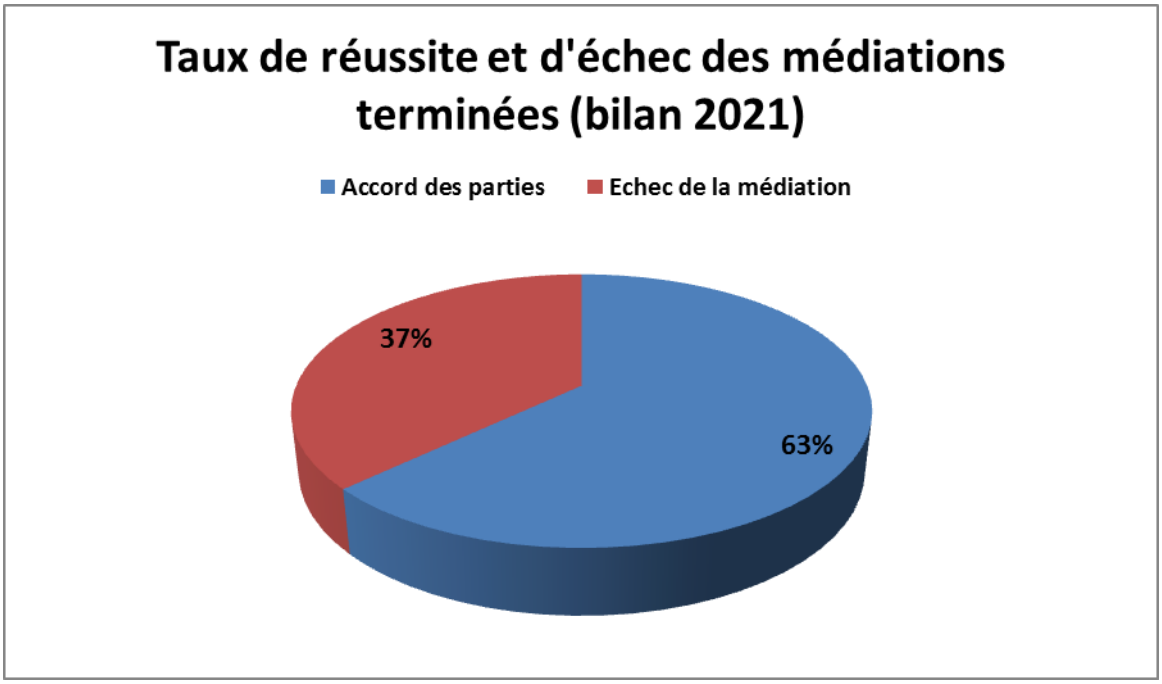
Au total, sur la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, **83** médiations ont été terminées.

On distingue trois issues aux médiations instruites par les CDG :

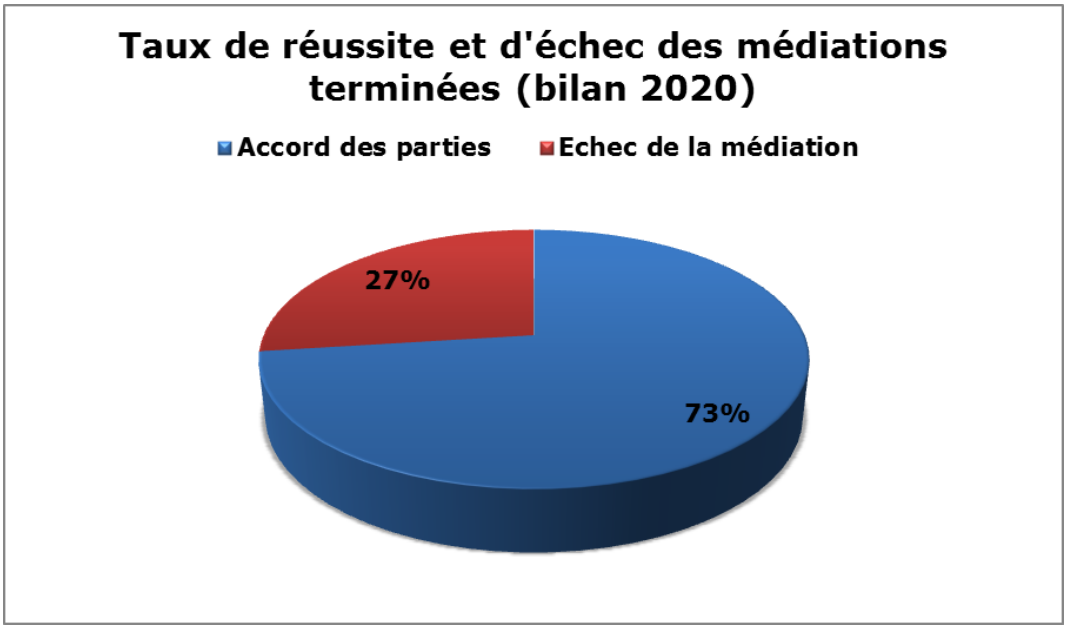
- Les parties parviennent à un **accord à leur litige initial** ;
- A la suite au processus de médiation, les parties ne sont pas parvenues à un accord. Dans ce cas, il s'agit de **l'échec de la médiation** en raison du refus d'entente entre les parties ;
- **La médiation prend fin avant son terme**. Dans cette hypothèse, la médiation est interrompue par l'une ou l'autre des parties ne souhaitant pas engager ou poursuivre la médiation ou par le médiateur décidant de mettre fin à la médiation en raison de circonstances particulières.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :

- **46** médiations ont donné lieu à un accord entre les parties
- **27** médiations ont été conclues par un échec.
- **10** médiations instruites ont été interrompues



Le taux de réussite est calculé à partir de l'ensemble des médiations terminées (accord ou échec) à l'exclusion des médiations ayant été interrompues.



Pour 2021, le taux de réussite des médiations terminées est de 63%. Le taux de réussite est donc inférieur au bilan 2020 (73%). Pour rappel, en 2019, le taux de réussite des médiations terminées était également de 63%. On peut donc conclure qu'en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans 2/3 des cas (67%) *Voir annexe n°2*.

- **L'accord des parties**

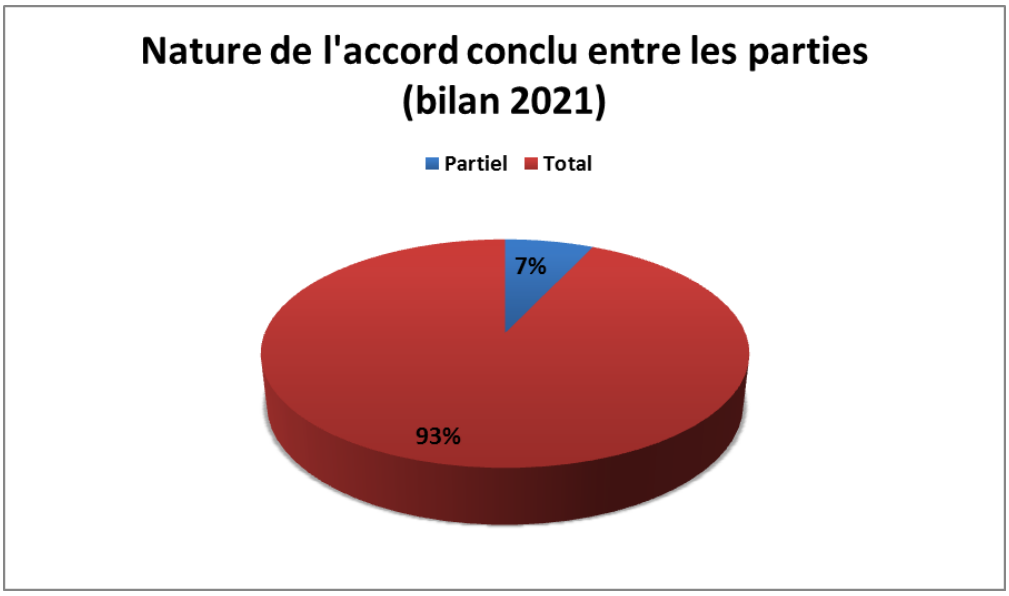
Sur le total des 46 médiations terminées ayant donné lieu à un accord, l'accord total est le plus fréquent. En effet, seuls 3 accords ont donné lieu à un accord partiel, les 43 autres médiations ont donné lieu à des accords totaux.

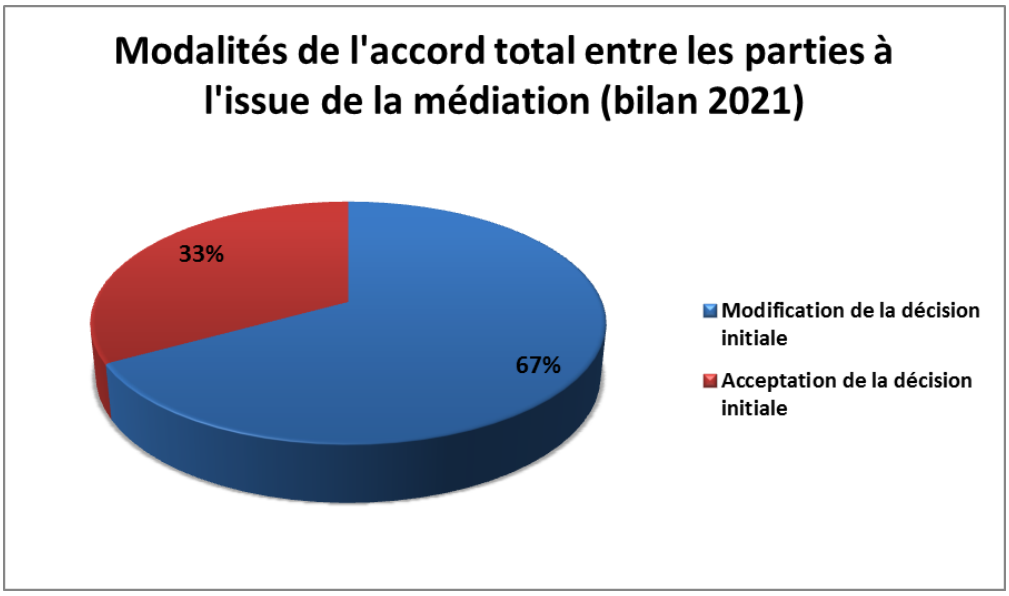
Parmi les accords totaux, on distingue :

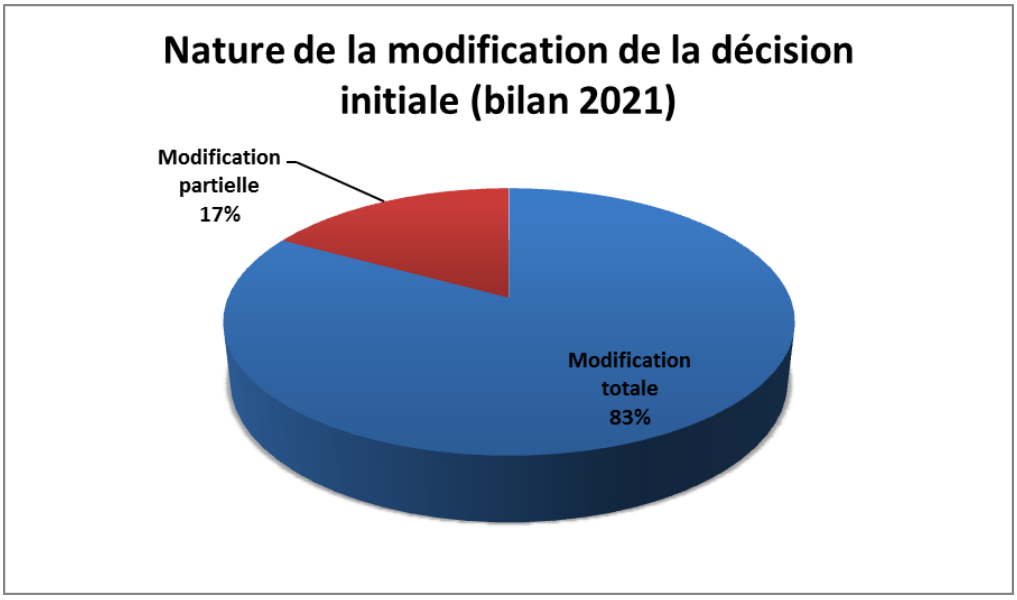
- 14 médiations ont donné lieu à une simple acceptation de la décision initiale. Dans ces cas, la simple compréhension de la partie requérante de la décision initialement contestée a permis d'éteindre le conflit.

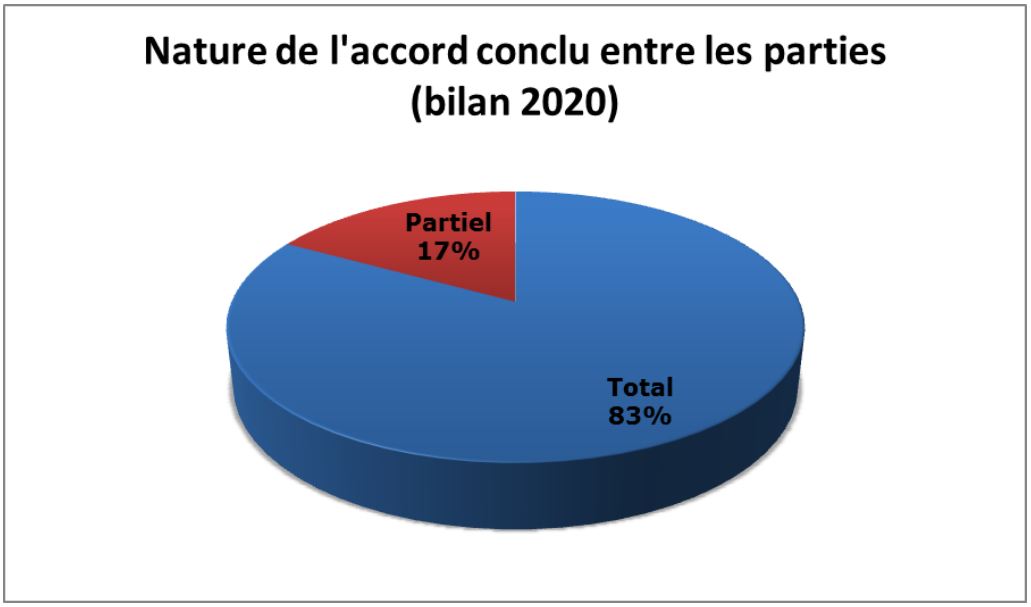
- 29 médiations ont donné lieu à une modification de la décision initiale dont 5 ont donné lieu à une modification partielle. Dans ce cas l'employeur accepte d'aménager les modalités d'application de sa décision initiale.

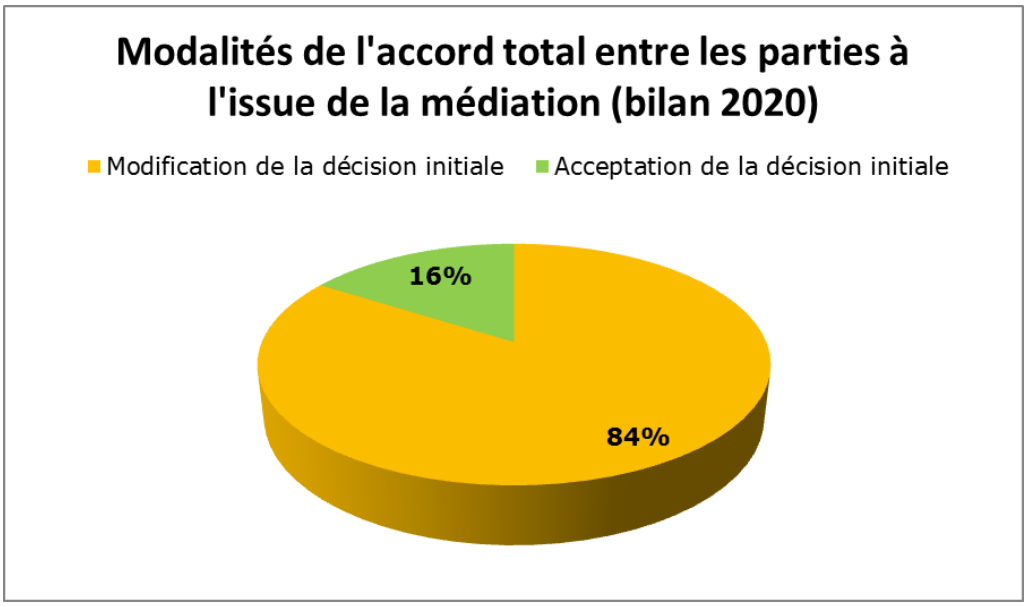
  Parmi ces 29 médiations, 24 médiations ont donné lieu à une modification totale. Dans ces cas, l'employeur public retire la décision qui cesse alors de produire ces effets. L'employeur peut ensuite prendre une nouvelle décision pour éteindre le conflit (exemple : remboursement à l'agent des sommes contestées, nouvelle proposition faite à l'agent…)

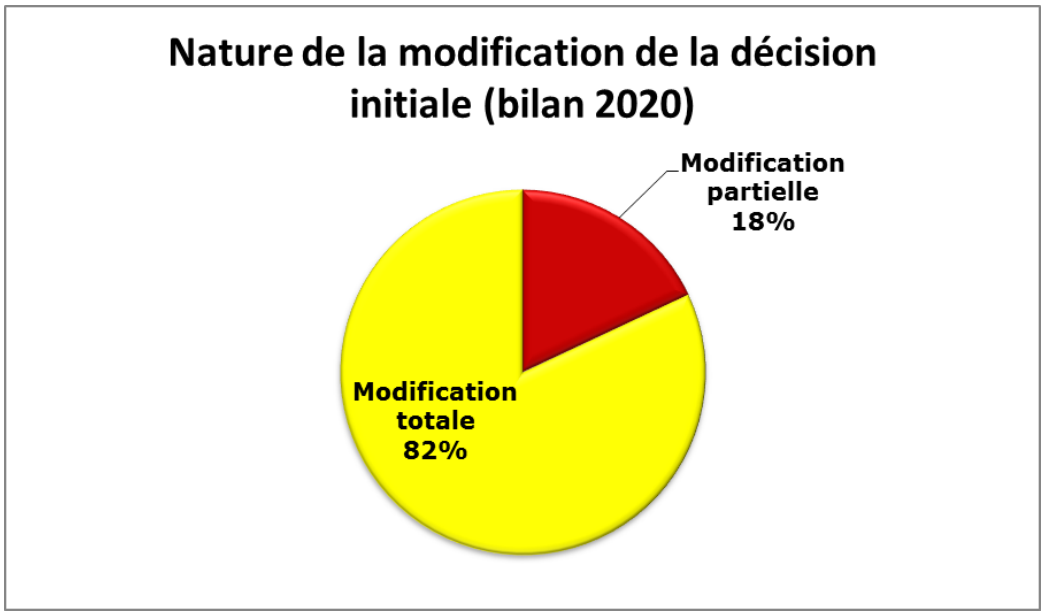

Nature de l'accord conclu entre les parties (bilan 2021)
Partiel
Total
7%
93%


Modalités de l'accord total entre les parties à l'issue de la médiation (bilan 2021)
33%
67%
Modification de la décision initiale
Acceptation de la décision initiale


Nature de la modification de la décision initiale (bilan 2021)
Modification partielle 17%
Modification totale 83%


Nature de l'accord conclu entre les parties (bilan 2020)
Partiel 17%
Total 83%


Modalités de l'accord total entre les parties à l'issue de la médiation (bilan 2020)
Modification de la décision initiale
Acceptation de la décision initiale
16%
84%


Nature de la modification de la décision initiale (bilan 2020)
Modification partielle 18%
Modification totale 82%

Pour 2021, on remarque que la très grande majorité des accords conclus entres les parties à l'issue de la médiation sont des accords totaux (93%). Dans le cas des accords partiels (7%), l'accord trouvé ne concerne qu'une partie du litige, une des parties peut saisir la juridiction pour trancher le reliquat de conflit. Ce taux d'accord total est sensiblement supérieur à celui de 2020 (83%). On constate donc que la majorité des accords découlant de la MPO permettent d'éteindre le conflit dans sa totalité.

S'agissant des modalités d'accord total entre les parties, deux tiers des accords impliquent une modification de la décision initiale tandis que pour un tiers des accords, il s'agit d'une simple compréhension des parties impliquant une acceptation de la décision initiale. Le taux d'acceptation de décision initiale (33%) a doublé par rapport à l'année 2020 (16%).

S'agissant de la nature de la modification initiale, les données sont sensiblement similaires aux données issues du rapport 2019-2020. Ainsi 83% des modifications impliquent une modification totale (82% en 2020) et 17% une modification partielle (18% en 2020).

- **L'échec de la médiation**

Sur les 83 médiations, 27 ont donné lieu à des échecs. Les échecs ont, pour la grande majorité, lieu à la fin du processus de médiation, seuls 6 cas échecs ont eu lieu en début ou en cours de médiation.

- **Les motifs évoqués à l'origine des échecs constatés**

Les Centres de Gestion évoquent plusieurs motifs ayant conduit à l'échec de la MPO. Les motifs sont le plus souvent liés à des situations antérieures ou inhérentes aux parties.

Les raisons évoquées par les Centres de Gestion sont les suivantes :

- Instrumentalisation par une des parties (échéance électorale)

- Aucune concession des deux côtés : l'agent était contraint de passer par la MPO mais l'objectif est d'engager un contentieux au TA

- Aucune des deux parties n'a souhaité faire évoluer sa position initiale.

- une réponse souhaitée en droit par l'agent sur une question juridique complexe ne pouvant être apportée que par le juge administratif

- une situation conflictuelle ancienne entre l'autorité territoriale et l'agent (difficultés liées au « passif contentieux » de l'agent et à sa personnalité)

- requête transmise dans le cadre de la MPO sur une décision considérée comme « accessoire » par les parties alors qu'une requête en plein contentieux est parallèlement en cours devant le tribunal administratif pour laquelle l'agent refuse la mise en place de toute médiation à l'initiative du juge.

- **Les fins de médiation**

On constate que les fins de médiation sont au nombre de 10 pour le bilan 2021. Elles sont sensiblement moins nombreuses que lors du bilan 2020. En effet, les nombreuses fins de médiations correspondaient à des cas spécifiques rencontrés par des CDG.

Ces fins de médiations correspondent aux situations suivantes :

-abondons par l'agent ;

-Refus de la collectivité de poursuivre le processus de médiation, en raison du fait que l'agent avait quitté la collectivité ;

-L'agent ne donne pas suite à sa demande de médiation ;

-Fin de médiation à l'initiative du médiateur pour manque de diligence de l'agent.

Dans la plupart des cas de fin de médiations, il n'y a pas d'accord mais une meilleure compréhension de la décision et dialogue renoué entre l'agent et son employeur. Les projets de recours contentieux sont le plus souvent abandonnés.

- **La formalisation de la décision issue de la médiation**

La très grande majorité des médiations se concluent par un procès-verbal de fin de médiation (85%). Les PV de fin de médiation sont datés, signés par les parties concernées et par le médiateur.

Soit le PV de fin de médiation précise ce qui a été convenu dans l'accord ou les points de désaccord persistants, soit la médiation fait l'objet d'un accord écrit indépendant. Ainsi, 12 médiations ont été conclues par un accord transactionnel écrit.

Certains accords de médiation ont fait, outre le PV de fin de médiation, l'objet d'un document écrit distinct prenant la forme d'un protocole d'accord de médiation ou d'un protocole transactionnel signé par les deux parties.

Dans certains cas, l'accord n'a pas été formalisé car l'administration a fait droit à la demande de l'agent avant que la médiation ne soit terminée.

La signature de cet accord n'a pas toujours été nécessaire :

- soit parce que l'autorité territoriale a fait directement savoir, à l'issue de la séance de médiation, par courrier adressé au médiateur qu'elle acceptait de faire droit à la demande de l'agent concerné et procédait au retrait ou à la modification de la décision contestée.

- soit parce que l'accord a été acté, après la séance, par échange de courriels entre le médiateur et les parties.

VII) L'appréciation de l'expérimentation

Le rapport annuel 2020-2021 des CDG sur l'expérimentation de la MPO constitue le dernier rapport avant la fin de l'expérimentation prévue au 31 décembre 2021. L'appréciation reprend donc les principales observations et remarques de ces trois dernières années afin d'obtenir une vision plus globale de l'expérimentation de la MPO par les CDG.

1) Les difficultés et freins dans la mise en œuvre de l'expérimentation

Si l'expérimentation de la MPO par les Centres de Gestion est perçue de manière globalement positive, certaines difficultés et freins ont pu être rencontrés. Ces points reprennent en grande partie ceux évoqués dans le rapport global 2019 et 2020 :

- **L'exercice de la mission dans le contexte de crise sanitaire**

La période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 a été particulière et moins significative pour la MPO du fait de la crise sanitaire et des trois confinements. Le faible nombre de saisines, la difficulté à joindre les parties (administrations et agents) et l'allongement de la durée du processus en sont les signes.

Des médiations ont quand même pu être menées, notamment par des entretiens en présentiel dans le cadre de protocoles sanitaires stricts (certaine réticence à utiliser la visioconférence qui fait perdre de la spontanéité aux échanges et limite l'appréhension du langage non verbal).

- **La délimitation du champ de l'expérimentation prévu par l'article 1er du décret du 16 février 2018**

Plus de 83 % des Centres de Gestion évoquent des difficultés dans la définition du champ d'application de la MPO sur certaines décisions. En effet, le champ d'application peut poser des difficultés d'interprétation. Ainsi, des saisines peuvent relever très partiellement de la médiation (exemple : litige portant sur un accident de service, quid de la rémunération).

- **La limitation du champ de l'expérimentation**

Le taux des saisines déclarées irrecevables reste élevé. De nombreux agents saisissent le médiateur hors du cadre de la MPO et, en particulier, en l'absence de réponse ou de réponse défavorable à un recours gracieux (refus

renouvellement contrat, refus CLM, CLD, accident de service, demande de contre-expertises médicales, refus révision CREP…).

L'appréciation de la liste des décisions entrant dans le champ de la MPO s'avère délicate concernant plus précisément les décisions individuelles défavorables relatives à la rémunération.

En effet, certains actes du personnel sont susceptibles de donner lieu à un litige relatif à la rémunération indépendamment de l'objet principal de la décision concernée (ex : mise en disponibilité d'office à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical sur une demande de CLM, placement en CMO à demi-traitement suite au refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle, refus d'attribution d'un congé bonifié, contrat de recrutement, changement d'affectation imposé conduisant à une baisse de l'IFSE…).

Il peut donc s'avérer difficile pour les collectivités d'identifier les décisions dans lesquelles doivent apparaître ou non la mention des voies et délais de recours à la MPO.

Des saisines peuvent porter sur une situation conflictuelle complexe avec la collectivité incluant un ensemble de décisions de nature différente relevant pour partie seulement de la MPO (nombreuses pièces jointes). Il convient d'informer l'agent que les délais de recours contentieux ne sont pas interrompus pour les décisions hors champ.

- **Réticence de certaines collectivités à engager une MPO**

Certaines collectivités, notamment les plus importantes ont eu des réticences à s'engager dans le dispositif par crainte d'une multiplication de cas similaires.

Certains employeurs expriment le sentiment d'être « court-circuités » dès lors que le médiateur peut être saisi directement sans recours préalable auprès de la collectivité (évitement du dialogue avec l'employeur).

Cependant, les CDG notent que l'effet "d'appel d'air" craint par certaines collectivités, qui redoutaient d'être submergées de sollicitations pour des médiations, ne semble pas se concrétiser.

- **Difficultés liées au processus de médiation**

La nécessité d'être très réactif dans le traitement des saisines, plus particulièrement en ce qui concerne l'appréciation de la recevabilité du dossier au regard du champ MPO, alors même que cette appréciation n'est pas toujours évidente constitue une difficulté pour les médiateurs des CDG. En effet, dans l'hypothèse où la saisine ne relève pas du champ MPO, le délai de recours n'est pas suspendu et il convient donc de répondre très rapidement à l'agent pour qu'il puisse éventuellement déposer un recours auprès du Tribunal administratif.

Le fait même que seulement certains différends entre les agents et leur employeur relèvent de la MPO constitue une limite du champ d'action, d'autant plus que de nombreux domaines éligibles à la MPO se caractérisent par une marge de manœuvre et de négociation très faible. Le rôle du médiateur peut alors se résumer à restaurer le dialogue et expliciter la réglementation.

- **Le positionnement du médiateur du Centre de Gestion**

Certains médiateurs ont le sentiment parfois de manquer d'outils pour l'accompagnement des parties, notamment dans des situations de blocage.

Une certaine solitude est parfois ressentie dans ces fonctions de médiateur, notamment face à des situations humainement difficiles. Une solution consiste à échanger entre médiateurs : en ce sens, la constitution d'un réseau des médiateurs des CDG pourrait être bénéfique.

Il existe également une difficulté parfois à cloisonner les fonctions de juriste et de médiateur, surtout sur une matière aussi règlementaire que la rémunération.

Dans certaines collectivités, la qualification du représentant de la collectivité comme étant légitime pour transiger en médiation n'est pas toujours aisée.

- **Le manque de culture de la médiation de la part des agents et des employeurs notamment depuis le renouvellement des exécutifs locaux en 2020**

La méconnaissance de la médiation par les nouveaux exécutifs est assez importante. Des campagnes de communication sont mises en œuvre par les CDG à l'occasion de la signature d'avenants pour prolonger l'expérimentation en 2020.

Les agents n'ont souvent pas connaissance du dispositif, et pourraient être amenés à y recourir plus souvent si les collectivités formalisaient les voies de recours sur les décisions. Quand ils en ont connaissance, les agents ne savent pas s'ils entrent dans le cadre de l'expérimentation.

De plus, la culture de la transaction est encore peu développée : pour beaucoup d'employeurs, les litiges ne peuvent être résolus autrement que devant les tribunaux, avec un gagnant et un perdant. Les parties ont tendance à arrêter leur position avant la réunion de médiation, ce qui la transforme plutôt en réunion de négociation.

Il existe également une confusion de certaines collectivités adhérentes, en dépit des efforts d'information et de communication, avec la médiation relationnelle dans les conflits de personnes au sein d'une équipe de travail.

Par ailleurs, la mention de l'obligation de recours au médiateur est rarement portée sur les décisions concernées. Cela traduit encore un manque d'appropriation du dispositif par les employeurs.

Ces raisons poussent les CDG à poursuivre leurs actions de communication auprès des employeurs ayant conventionné.

<u>Focus sur la gestion de la mission MPO pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 en 2020 et 2021</u>

Malgré la crise sanitaire, les CDG ont poursuivi leur mission de médiation auprès des collectivités adhérentes durant toute la période.

La continuité de la mission MPO a été assurée, pendant la période de confinement du 16 mars au 18 juin 2020, par télétravail pour l'ensemble des tâches pouvant être gérées à distance, à savoir les accusés-réception des saisines enregistrées sur la boîte mail du médiateur, la permanence téléphonique et les réponses aux courriels.
Les médiations ayant déjà donné lieu à une première réunion ont pu se poursuivre par échanges téléphoniques et courriels. Ont été privilégié l'outil téléphone et la visio-conférence qui se sont avérés très utiles pour les parties préparatoires.

La visioconférence peut être un bon outil pour les séances de médiation dans la mesure où elle permet aux parties de se voir sans masque. Cependant, un logiciel adapté et sécurisé permettant la création de plusieurs salles virtuelles pour les apartés et le partage des documents en ligne est nécessaire.

D'autres CDG (environ 30%) ont fait le choix du maintien des rencontres en présentiel dès le déconfinement avec l'application stricte d'un protocole sanitaire et des gestes barrières (désinfection tables et chaises, gel, port du masque, distanciation, aération salle). Certains médiateurs ont choisi de ne pas avoir recours à la visioconférence pour les entretiens afin de ne pas enlever une certaine spontanéité dans les échanges et fait perdre le langage non verbal (envisagée pour les entretiens individuels).

En toutes hypothèses, la crise sanitaire a eu pour effet de rallonger la durée de mise en œuvre des médiations, de réduire les saisines et a engendré une moins grande disponibilité des parties.

Expérience du CDG du Nord : Au regard de l'impact de la crise sanitaire sur les activités du CDG59 et du nombre de demandes de médiations durant cette période, la stratégie en matière de MPO a été de tenter de renforcer la professionnalisation de nos médiateurs avec la réflexion autour de la création d'un plan spécifique de perfectionnement à décliner pour l'année 2021-2022: certification validée auprès d'un organisme de médiation, supervision et analyse de pratiques, appui d'experts juridiques interne lors de l'analyse des cas pratiques et des demandes, échanges de pratiques avec d'autres médiateurs MPO de CDG,…

2) Les avantages et intérêts de la procédure

La MPO comprend de nombreux avantages tant pour les agents des collectivités et établissements de la FPT que pour leur employeur.

- Elle permet **d'approfondir la situation à l'origine du différend, de rétablir le dialogue, de clarifier la compréhension par chacune des parties** de la position de l'autre et d'apaiser les tensions, évitant le recours au contentieux pour des affaires qui peuvent se résoudre par le dialogue et l'écoute en dehors des tribunaux.

- Elle est valorisée par les collectivités adhérentes comme une **démarche positive de recherche du dialogue** et d'apaisement des conflits RH et constitue parfois l'occasion pour celles-ci de prendre conscience de certains dysfonctionnements et d'en tirer les enseignements.

- Elle associe les parties elles-mêmes à la **recherche d'une solution adaptée à la situation et permet d'aboutir rapidement et à moindre coût à une solution**, respectueuse de l'ordre public et de l'équité, satisfaisante pour chacune des parties. C'est un processus souple puisque chaque partie est libre de l'interrompre à tout moment.

- Le positionnement du médiateur en qualité d'agent du centre de gestion assurant de façon indépendante sa mission participe à la confiance des parties dans la réussite du processus et contribue à la qualité des échanges.

- **Le dialogue est réinstauré et même en cas d'échec de la médiation**. Les collectivités, elles-mêmes, constatent souvent le manque de communication vers les agents. Elles se réinterrogent sur leur politique de ressources humaines à l'occasion de la MPO. Pour les agents, la démarche est moins formelle que celle engagée devant le TA. Dès lors, le traumatisme et les conséquences professionnelles et/ou personnelles qui peuvent en découler sont beaucoup moins prégnantes que dans une situation contentieuse.

  La médiation permet de ne pas traiter la seule surface du conflit présenté mais d'en explorer les causes profondes. Elle ouvre un espace de dialogue et d'écoute aux parties, ce qui, même en l'absence d'accord, permet de restaurer leur relation. En cas d'accord des parties, cela assure une meilleure pérennité dans le temps de son application (sur deux médiations menées cette année, les parties ont informé le médiateur des suites de leur accord plusieurs mois après la fin de la médiation : non seulement les concessions de chaque partie ont fonctionné, mais la relation entre les parties témoignait d'une confiance retrouvée et d'une disparition des tensions). De plus, avec la médiation, chaque partie est actrice du processus : elle ne subit pas une décision.

- La MPO permet d'éviter les recours contentieux devant la juridiction administrative. Les agents et les collectivités y voient des **avantages en termes de coût et de temps de procédure.** D'un côté, elle permet aux collectivités d'expliquer leurs décisions et de désamorcer d'éventuels contentieux, d'un autre côté, elle permet aux agents de faire entendre leurs difficultés et parfois leur souffrance sans avoir à aller jusqu'au contentieux.

- Cette expérimentation donne lieu également à des **échanges constructifs avec les représentants syndicaux et les avocats**, lorsqu'ils interviennent sur les situations concernées.

- Le médiateur aide les personnes à trouver elles-mêmes leur propre solution : elles ne dépendent d'aucune décision extérieure, elles n'acceptent que ce qui correspond à leurs besoins et leurs intérêts. Elles se réapproprient leur litige et elles ne remettront pas en cause leur solution commune.

- L'attribution à titre expérimental de cette nouvelle mission de médiation aux centres de gestion est positive et a permis de **développer le positionnement de nos structures en tant que tiers de confiance neutre et impartial**. Les collectivités ayant délibéré sont volontaires pour promouvoir ce dialogue constructif avec leurs agents. L'intérêt qu'offre la médiation semble bien compris par tous, y compris par les avocats lorsqu'ils sont présents.

3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties

- **L'appréciation des parties à la médiation**

Médiateur : Les médiateurs des CDG constatent que nombre de conflits naissent de maladresses de communication, voire d'absence de communication (et pas forcément de désaccord sur le fond, mais très souvent sur la forme), générant quasi systématiquement un sentiment de déconsidération chez les agents (le manque de considération est le sentiment prédominant rencontré lors des médiations). La médiation apporte, dans un cadre totalement neutre, une facilité et plus de simplicité dans les relations agents / employeurs, ce qui représentent plusieurs avantages.

Employeurs territoriaux : vif intérêt de leur part pour la médiation, certains souhaitant notamment mettre en place d'autres outils facilitant le dialogue au sein de leur collectivité, d'autres nous demandant si un dispositif plus global de médiation serait institué à terme. Le cadre neutre et impartial que leur offre la médiation est apprécié et qualifié de rassurant.

Il importe pour nombre d'employeurs d'écouter, de dialoguer et d'essayer de construire une solution avec leurs agents plutôt que de s'en remettre au juge administratif (même lorsqu'ils sont persuadés que le juge leur donnerait raison). Sur une médiation n'ayant abouti ni à un accord ni à une restauration de la

relation, l'employeur a quand même témoigné de son impression favorable sur cette procédure qui lui a permis de prendre le temps d'expliquer son positionnement et d'essayer de comprendre celui de son agent

Les représentants des collectivités ont également été satisfaits de trouver dans la médiation un moyen de dénouer en toute confidentialité des situations conflictuelles complexes et d'éviter une procédure contentieuse, longue, coûteuse et souvent incertaine.

Agents concernés : même lorsque la médiation n'a pas débouché sur un accord, sensation d'avoir été écouté avec intérêt et impartialité. Le fait que la médiation constitue un espace d'écoute et d'expression, et que chaque partie soit traitée de manière égale, semble synonyme de soutien pour les agents.

Les agents ayant bénéficié d'une MPO ont apprécié le contexte plus apaisé des échanges, la qualité d'écoute et la bienveillance du médiateur. Ils disent s'être sentis pris en considération et écoutés.

Les retours sont très positifs pour les médiés qui ont l'occasion d'échanger dans un cadre adapté et sécurisant.

- **L'appréciation de la médiation par les organisations syndicales**

28 CDG indiquent que les organisations syndicales sont plutôt favorables à la médiation.

Les organisations syndicales ont fait preuve de réserve au début de l'expérimentation car elles avaient l'habitude d'endosser le rôle de médiateur, mais après avoir participé à des médiations organisées par le CDG elles y sont favorables et orientent parfois les agents vers le médiateur.

Si initialement les organisations syndicales ont pu avoir l'impression que le CDG s'accaparait une part de leur rôle de médiateur, les syndicats ont pu observer en pratique que la MPO n'intervenait que sur des champs précis. De plus, la MPO n'empêche absolument pas leur travail de terrain, de conseil, de négociation en amont des prises de décision des employeurs.

Au sein de certains CDG, les organisations syndicales sollicitent le Centre afin de mettre en place des médiations (agent/employeur) hors cadre de la MPO.

Les représentants syndicaux constatent avec satisfaction que la MPO fonctionne lorsque des situations bloquées se dénouent. Celle-ci leur apparaît comme une alternative utile au recours contentieux. Ils apprécient le cadre structuré des échanges, la gratuité du processus pour les agents et l'accompagnement impartial du centre de gestion. Ils souhaiteraient a priori que la MPO soit élargie à de plus nombreux domaines : le champ actuel de l'expérimentation leur semblant limité.

Si la place des syndicats est très importante, il est nécessaire de prendre le temps d'expliquer l'intérêt de la médiation, cela facilite ensuite le déroulement de la procédure.

4) Les solutions complémentaires à la MPO mises en place par les CDG

Pour faire face à la demande croissante des collectivités et des agents en matière de médiation, les CDG ont développé des médiations à l'initiative des parties. Ces médiations permettent de faire entrer dans le champ de compétence l'ensemble des saisines n'étant pas prévues par le décret MPO de 2018. Dans cette hypothèse, le CDG propose cette solution aux parties et le médiateur intervient sur les conflits entre l'autorité hiérarchique et l'agent, ou l'autorité territoriale et l'agent.

Ainsi, en 2021, 19 CDG ont mis en place ou projettent de mettre en place une médiation à l'initiative des parties. Seulement 15 CDG prévoyait de recourir à ce type de médiation en 2021. Ce phénomène de développement des médiations alternatives au sein des CDG, le plus souvent par le biais de conventions spécifiques, indique que la culture de la médiation tend à se développer dans le secteur territorial. Les CDG souhaitent d'avantage s'investir dans cette mission pour répondre aux besoins croissants des collectivités et établissements de leur ressort, en complément des missions déjà exercées.

Les médiations à l'initiative des parties ont le plus souvent lieu dans des conditions similaires à la MPO, dans des dossiers susceptibles d'engendrer d'importantes difficultés relationnelles.

Ces médiations font l'objet soit d'une tarification horaire, soit la médiation est gratuite car exercée à titre expérimental e incluse dans la cotisation additionnelle au CDG. Pour davantage de clarté, les tarifs des deux dispositifs (MPO et médiation conventionnelle) sont le plus souvent uniformisés avec un médiateur similaire pour les deux missions.

6 CDG indiquent également proposer des médiations à l'initiative du juge.

5) Appréciation globale des CDG sur l'ensemble de l'expérimentation

Comme l'an passé, un regard très positif est porté sur l'expérimentation de la MPO qui, outre son intérêt propre, permet aux CDG de conforter leur rôle croissant dans le développement et la gestion des missions mutualisées et de s'affirmer ainsi comme un partenaire central de l'ensemble des collectivités et établissements public du département.

Pour nombre de collectivités, la médiation reste encore une étape dans un processus contentieux, plus qu'un moyen pour l'éviter et les refus opposés peuvent caractériser une cristallisation des positions.

À cet égard, une médiation proposée par le juge en cours d'instance place les médiés dans une position quasiment symétrique, puisque son analyse dossier l'amène à considérer qu'une décision juridictionnelle ne sera pas nécessairement la bonne solution au litige.

Néanmoins, la MPO s'inscrit dans le développement d'une médiation institutionnelle qui, de Pôle emploi aux hôpitaux et dans des administrations sans cesse plus nombreuses, s'attache à faire émerger un dialogue autour de dossiers litigieux.

Le dispositif expérimental de la médiation préalable obligatoire constitue un dispositif novateur et pertinent de règlement alternatif des conflits et de dialogue au sein des administrations locales.

La médiation est une chance pour les agents et les employeurs territoriaux d'explorer les causes profondes de leurs divergences apparentes, de s'exprimer dans un cadre neutre et d'écouter l'autre, d'être acteur dans la restauration d'une relation et la recherche d'une solution. Elle permet de mieux comprendre les décisions ou les réactions de chaque partie, et prend en compte les aspects humains des relations de travail.

Le fait que la MPO soit assumée par les centres de gestion n'entraîne pas de suspicion de partialité chez les parties et l'indépendance des médiateurs est comprise.

En outre, la connaissance des médiateurs à la fois de la matière technique et juridique, mais aussi du territoire et des modes d'organisation et de décision des collectivités constitue un élément facilitateur dans le traitement de ces dossiers souvent complexes.

Toutefois, certaines difficultés peuvent être relevées :

- constatation d'un certain manque de visibilité de ce dispositif, dont le champ apparaît par ailleurs trop limité (en atteste le faible nombre de saisines) ;

- parmi les employeurs ayant adhéré à l'expérimentation, il semble parfois n'y avoir pas eu de communication interne sur ce dispositif tant auprès des services RH que des agents. Cela suppose une mobilisation des employeurs afin que le médiateur ne se substitue pas au dialogue social interne ;

- le contexte de crise sanitaire en 2020 et 2021 n'a pu permettre aux CDG de poursuivre l'expérimentation de la MPO de manière classique. Le contexte a eu des effets sur le déroulement des médiations et le nombre de saisines.

Cependant, malgré ces points de réserve et le peu de dossiers traités à ce jour, les CDG perçoivent au travers de cette expérimentation tout le potentiel et l'intérêt du développement de la médiation dans le secteur public.

Cette dernière est source d'évolution et de modernisation à la fois pour le positionnement des CDG et pour le maintien de relations de travail durablement sereines en administration territoriale.

VIII) Annexes

Annexe n°1 : Liste des 83 médiations terminées entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020

Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation

Annexe n°1: Liste des 83 médiations terminées entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2021

CDG	Type de décision soumise à la Médiation (Art. 1er–I. 1° à 7° du décret du 1- février 2018) Pour les saisines portant sur la rémunération, précisez la nature des décisions (NBI, primes, classement RIFSEEP…)	Profil de l'agent (cadre d'emplois)	Suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation ? (oui/non)	Durée de la Médiation	Nombre de séances requises (entretiens physiques, téléphoniques…)	Participants en présence (avocats, représentants syndicaux, élus…)	Issue de la Médiation
02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Adjoint technique	Non	3 heures	1	Représentant syndical	Désaccord
02	1° Décision relative à la rémunération Prime	Adjoint technique	Non	3 heures	1		Désaccord
02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Animateur	Non	3 heures 1/2	2	Représentant syndical	Accord

02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Animateur	Non	3 heures	1	Représentant syndical	Accord
11	1° Décision relative à la rémunération Diminution du régime indemnitaire lors de la réintégration de l'agent sur la collectivité suite à la fin de sa mise à disposition auprès d'une association d'insertion.	Rédacteur territorial	Non	11 mois. Cause COVID et élections municipales. Le nouveau maire a bien voulu terminer la médiation.	1 seule réunion physique le 25 novembre 2020, plusieurs entretiens téléphoniques avec l'agent et sa collectivité.	Elu, DGS de la collectivité et agent	Accord
11	1° Décision relative à la rémunération Indemnité différentielle de régime indemnitaire (montant alloué sur la collectivité d'accueil plus important que celui de la collectivité d'origine) pour un agent de l'état mis à disposition d'une collectivité territoriale.	Cat B filière culturelle	Non	Du 7 décembre 2020 au 19 janvier 2021.	1 seule réunion physique le 22 décembre avec l'agent. Contacts téléphoniques et par e-mail avec la collectivité	1 représentant syndical et l'agent	Refus de la collectivité d'entrer en médiation.
12	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Agent de maîtrise	Oui	1 mois	Plusieurs échanges téléphoniques et mails ainsi qu'une séance	Représentant syndicaux	Accord

17	1° Décision relative à la rémunération NBI	Fonctionnaire titulaire / Cadre d'emplois des adjoint administratifs territoriaux	Non	7,5 heures, réparties sur 7 mois	Plusieurs entretiens téléphoniques, 1 entretien collectif		Désaccord
27	1° Décision relative à la rémunération Primes	Technicien	Non	3 mois	2 entretiens téléphoniques et 2 séances de 2h en visio (période d'urgence sanitaire) de plus l'agent vivant en vendée, il ne pouvait pas se déplacer et ne souhaitait pas pour des raisons de coûts)	Non, l'agent et un élu de la collectivité	Désaccord
29	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Refus réintégration dispo	Adjoint adm	Non	3 mois	0	Pas abouti via médiateur	Finalisé par démission agent sans aviser médiateur
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	1 mois	2 entretiens téléphoniques individuels + échanges mails	Agent + DGS	Désaccord
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	1 mois 1/2	6 entretiens téléphoniques individuels + échanges mails	Agent + DGS	Désaccord

33	1° Décision relative à la rémunération retenue pour absence injustifiée	Sapeur-pompier	Non	7 mois (médiation engagée au tout début du 1er confinement, une des parties injoignable pendant plusieurs mois)	2 entretiens individuels téléphoniques, échanges courriels et courrier	Agent + DRH	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Attaché territorial, responsable de service	Non	6 mois	2 entretiens individuels en présentiel + un entretien plénier en présentiel + 4 entretiens téléphoniques individuels + nombreux échanges courriels	Agent accompagné d'un représentant syndical + DRH accompagné d'un DGA	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération retenue pour absence liée à une PMA	Sapeur-pompier	Non	10 mois (médiation commencée début 2020, proposition d'une des parties formulée juste avant le 1er confinement, autre partie injoignable pendant des mois après une mutation)	2 entretiens téléphoniques individuels + un entretien plénier en présentiel + échanges de courriers, courriels et par téléphone	Agent + DRH	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération régime indemnitaire	Grade d'assistant de conservation occupant un emploi de direction d'un établissement culturel	Non	12 mois	4 entretiens individuels en présentiel + 4 entretiens individuels téléphoniques + très nombreux échanges téléphoniques et	Agent + DRH	Accord

					courriels		
35	1° Décision relative à la rémunération rappel de traitement (réintégration suite révocation / rappel de traitement suite à maladie)	administratif	Non	/	/	/	La collectivité n'a pas souhaité entrer en médiation
37	1° Décision relative à la rémunération Reversement de trop perçus en fin de contrat	Contractuel cat. C Adjt Tech.	Oui	3 heures	2 séances	Maire et contractuel	Accord
38	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Adjoint administratif	Non	1 semaine	2	Agent/élu	Désaccord de l'employeur pour engager la médiation
38	1° Décision relative à la rémunération NBI	Attaché de conservation du patrimoine	Non	2 semaines	2	Agent/ N+1	Désaccord de l'employeur pour engager la médiation
40	1° Décision relative à la rémunération	Ingénieur principal	Non	8h00	2	Elus, DGS, représentants syndicaux	Accord
40	1° Décision relative à la rémunération	Agent de maîtrise	Non	8h00	2	Elus, Responsable juridique, Membre de la famille de la partie plaignante et avocat	Accord

44	1° Décision relative à la rémunération Reprise d'ancienneté professionnelle des années passées par l'intéressé en qualité de salarié dans le secteur privé lors de sa titularisation comme agent de la fonction publique territoriale et revalorisation corrélative du traitement indiciaire de l'agent	Technicien principal	Non	8 mois	1 entretien physique	Avocat	Désaccord
44	4° décisions relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne	Lieutenant 1ère classe	Non	9 mois	2 entretiens physiques	Avocat	Désaccord
44	1° Décision relative à la rémunération Régularisation du versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et de son traitement pendant une période de maladie imputable au service.	Adjoint technique	Non	13 mois	1 entretien physique		Accord des parties mais suspension de la médiation, puis fin de la médiation faute de diligence des parties
44	1° Décision relative à la rémunération Avis des sommes à payer par la commune mettant à la charge de l'agent une somme au titre d'un trop perçu de rémunération	ATSEM (contractuel)	Non	3 mois	1 entretien physique		Accord

44	1° Décision relative à la rémunération Demande de revalorisation rétroactive du régime indemnitaire de l'agent, et plus précisément sur la date de rétroactivité de cette revalorisation.	Adjoint technique ppal	Non	4 mois	1 entretien physique	Représentant syndical	Accord
50	1° Décision relative à la rémunération montant de l'IFSE	Technicien	Non	2 heures	1 entretien téléphonique, 1 entretien en visio et des échanges par mails	Agent + Directeur des Ressources Humaines + Maire Adjoint	Désaccord des parties mais pas de recours contentieux à ce jour (délai de recours non échu)
57	1° Décision relative à la rémunération Refus de versement de l'indemnité compensatrice de CSG	Adjoint technique	Non	1 mois	2 échanges téléphoniques avec chacune des parties		Accord
57	1° Décision relative à la rémunération Refus de versement IHTS	Animateur	Non	2 mois	2 échanges téléphoniques avec chacune des parties + 1 réunion en présentiel	Agent accompagné d'un membre de sa famille + élu	Accord
57	1° Décision relative à la rémunération Maintien du ½ traitement dans l'attente de l'avis d'une instance	Adjoint technique	Non	1 jour	1 échange téléphoniques avec chacune des parties		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé	Filière administrative Catégorie A	Non	5 heures	1 entretien tripartite 2 entretiens individuels Echanges d'email- et appel		Accord

	par l'agent auprès de sa collectivité portant attribution d'un RIFSEEP, Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité demandant la régularisation du versement de la NBI pour une période déterminée.				téléphonique		
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité portant attribution d'un RIFSEEP, Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité demandant la régularisation du versement de la NBI pour une période déterminée.	Filière administrative Catégorie A	Non	5heures	1 entretien tripartite 2 entretiens individuels Echanges d'email- et appel téléphonique		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération contestation des titres exécutoires	Filière technique Adjoint technique	Non	3 heures	Entretien individuel Echanges emails et appel téléphonique	Présence de l'avocat	Fin avant terme à la demande de l'agent
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de l'indemnité pour congés non pris avant le départ à la retraite portée à 22 jours et son	Filière administrative Catégorie A	Non	6 heures 15	Entretien individuel Entretien tripartites Emails, appels téléphoniques		Accord

	versement.						
59	2° décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Contestation de la décision de refus de changement de filières	Filiere administrative Catégorie A	Non	1 heure	Emails, appels téléphoniques		Fin avant terme à la demande de la collectivité suite à mobilité de l'agent.e
59	2° décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Contestation de la décision de refus de changement de filière	Filière administrative Catégorie C	Non	6 heures	Entretiens individuels Entretien tripartite		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération contestation de l'avis rendu le 21 mai 2019 par le conseil de discipline de recours	Filière technique Catégorie C	Non	3 heures	Entretiens individuels Emails, appels téléphoniques	avocat	Fin avant terme à la demande des médiateures, les conditions d'une médiation n'étant pas réunies
59	1° Décision relative à la rémunération contestation de la décision implicite de rejet d'attribution de la NBI pour exercices dans quartiers prioritaires		Non	3 heures	Entretiens individuels Appels téléphoniques emails	avocat	Fin avant terme à la demande de la collectivité

59	1° Décision relative à la rémunération contestation non versement d'une indemnité complémentaire		Non	4 heures	Entretiens individuels Appels téléphoniques emails	avocat	Fin avant terme à la demande de la collectivité
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de remboursement de formation	Adjoint administratif	Non	2H	1	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de formation	Assistant socio-éducatif	Non	3H	2	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de formation	Psychologue	Non	3H	2	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
64	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Refus de réintégration suite à une période de disponibilité pour convenances personnelles	Assistant d'enseignement artistique	Non	1 an (suspendue pour cause COVID)	1 entretien individuel avec chacune des parties + 2 sessions communes + nombreux entretiens téléphoniques	Pour la collectivité : Président + DRH + avocat Pour l'agent : agent + avocat	Accord Rédaction d'un protocole d'accord par les avocats
64	1° Décision relative à la rémunération application des critères conduisant à l'attribution de l'IFSE)	Agent de maîtrise	Non	2 mois 1/2	1 session commune	Maire + DRH Agent	Accord

64	1° Décision relative à la rémunération montant de l'IFSE suite à une décharge de fonctions de DGS)	Attaché territorial	Non	2 mois	1 entretien individuel avec chacune des parties + 1 session commune	Pour la collectivité : Président + Vice-Président en charge des RH + DGS Agent	Accord Signature d'un procès-verbal de fin de médiation rédigé par le Médiateur Pas réellement d'accord mais l'agent a accepté après explications la position de la collectivité
65	1° Décision relative à la rémunération Prime	Technicien territorial	Non	9 mois	4	Avocat, conseil de la collectivité	Accord
66	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Réintégration à l'issue d'un détachement et/ou mise à disposition (2)	A B	Oui	Moyenne de 2 mois	4 séances + Tel	Avocats Elus-RH Représentants du personnel	Accord
66	1° Décision relative à la rémunération NBI- Régime indemnitaire	B	Oui	Moyenne de 2 mois	4 séances + Tel	Avocats Elus-RH Représentants du personnel	Accord
69	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement	Adjoint technique	Non	16 mois	5 séances (2 préparatoires + 3 plénières)	L'agent et son avocat. Pour la coll. : la resp. RH le chargé de reclassement de la DRH et l'avocat de la coll.	Accord

	Refus de réintégration à l'issue d'un placement en disponibilité d'office						
71	5° Décision relative à la formation professionnelle Refus d'octroi de congé de formation professionnelle	Educateur jeunes enfants	Non	4 mois	2 séances en présentiel + échanges mails et téléphones	Représentant syndical et élu (autorité territoriale)	Désaccord
71	1° Décision relative à la rémunération refus de NBI	Adjoint technique	Non	2 mois	1 séance en présentiel + échanges mails	Représentant syndical et élu (autorité territoriale)	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Classification retenue dans l'arrêté portant attribution du RIFSEEP	Attaché	Non	4 mois (compte-tenu de la crise sanitaire)	4 (dont 3 entretiens téléphoniques et 1 entretien physique)	Directeur des ressources humaines, agent, représentant syndical.	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Arrêté portant attribution de l'IFSE	Assistant Socio-éducatif	Non	9 mois (compte-tenu de la crise sanitaire)	5 (dont 4 entretiens téléphoniques et 1 entretien physique)	Directeur des ressources humaines, agent.	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Non versement d'une partie du régime indemnitaire au titre de l'IFSE	Agent de maîtrise	Non	3 mois	8 (dont 5 entretiens téléphoniques et 3 entretiens physiques)	Directrice adjointe gestion du personnel, emploi et compétences, agent, responsable hiérarchique	Accord
73	1° Décision relative à la rémunération Classification retenue dans l'arrêté portant attribution du RIFSEEP	Adjoint administratif	Non	5 mois (compte-tenu de la crise sanitaire)	7 (dont 4 entretiens téléphoniques et 3 entretiens physiques)	Directeur des ressources humaines, agent, responsable hiérarchique.	Accord des parties

74	5° Décision relative à la formation professionnelle refus de formation (bilan de compétences)	Assistant de conservation du patrimoine	Oui	3 mois et demi	2 entretiens téléphoniques préalables 1 réunion plénière	2 responsables RH	Accord
76	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Ingénieur	Non	Moins de 3 mois	1 séance	Représentants de l'administration : DRH et responsable de service Gestion individuelle et statutaire	Accord
85	2° Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Refus de placement en disponibilité pour convenances personnelles	Adjoint technique	Non	/	/	/	La collectivité n'a pas souhaité s'engager dans le processus de MPO.
85	1° Décision relative à la rémunération indemnisation CP	Adjoint technique	Non	/	/	/	L'agent n'a pas souhaité s'engager dans le processus de MPO.
85	1° Décision relative à la rémunération NBI	Ingénieur	Non	3 mois	1 entretien téléphonique avec chacune des parties et 2 séances collectives	Représentants syndicaux	Désaccord
85	1° Décision relative à la rémunération Eléments de rémunération (RIFSEEP)	Ingénieur	Non	3 mois	1 entretien téléphonique avec chacune des parties et 1 séance collective	Avocat	Désaccord
92-93-94	*Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021*	Psychologue hors classe	Non	10 mois	2 réunions plénières + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGA + DRH + avocat de la collectivité Agent+avocat	Accord

	1° Décision relative à la rémunération Rejet d'une demande indemnitaire préalable relative au régime indemnitaire et à la NBI (requête transmise par TA)						
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération Litige relatif à l'attribution de la NBI	Adjoint technique	Non	7 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH+responsable de service+responsable carrière-paye Agent + 2 représentants syndicaux	Accord
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération Non paiement heures supplémentaires et calcul avantage en nature logement de fonctions	Adjoint technique	Non	1 mois	Réunion annulée du fait du confinement + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Fin avant le terme
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération	Adjoint technique	Non	4 mois	Réunion annulée du fait du confinement + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Fin avant le terme

	Retenue sur le traitement pour absence de service fait						
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Rejet d'une demande de règlement de congés (requête transmise par TA)	Chirurgien-dentiste	Non	3 mois	1 réunion + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS+DRH Agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Litige relatif au non paiement d'heures supplémentaires	Animateur	Non	3 mois	3 réunions + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGA+DRH Agent + 2 représentants syndicaux	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant du régime indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP	Adjoint administratif principal 2ème classe	Non	6 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH adjointe + chef de service Agent	Accord
92-93-94	1° 3° Refus de réintégration après disponibilité pour convenance personnelle (requête transmise par TA)	Animateur	Non	3 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS+DRH Agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant du régime indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	3 mois	1 réunion plénière + entretiens téléphoniques	Directeur + DRH + Chef de service + agent + 2 représentants syndicaux	Accord

92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en CMO à DT	ATSEM pal 1ère classe	Non	10 jours	Correspondances écrites	DRH + agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant de l'IFSE après changement d'affectation imposé à un travailleur handicapé	Adjoint administratif principal de 1ère classe	Non	6 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH + agent + 2 représentants syndicaux	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en CMO à DT	Animateur	Non	6 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH (agent injoignable)	Fin avant le terme
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Refus versement NBI	Attaché de conservation du patrimoine	Non	2 mois 15 jours	1 réunion plénière	DRH + agent	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en congé de maladie à DT (requête transmise par TA)	Attaché	Non	5 mois	1 réunion plénière	Avocat collectivité + DRH adjoint Avocat agent (agent absent)	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Prise en charge des frais de congés bonifiés	Agent de maîtrise	Non	1 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Montant prime COVID (requête transmise par TA)	Adjoint d'animation	Non	1 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Accord

92-93-94	1° Décision relative à la rémunération 3° et 6° Mesures défavorables à l'égard d'un travailleur handicapé	Attaché	Non	1 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS + agent	Accord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (traitement)	Contractuel – catégorie A	Non	15 jours	1	Chef de service conseil	Accord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (complément de rémunération)	Adjoint administratif	Non	1 mois 16 jours	1	Responsable RH – chargé études RH conseil	Désaccord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (indemnité supplémentaire filière culturelle)	Assistant territorial d'enseignement artistique principal 1ère classe – directeur conservatoire	Non	10 jours	1	Maire, DGS, DRH avocat	Désaccord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération et formation	Attaché	Non	9 jours	1	Maire, DRH conseil	Désaccord

Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation de la MPO

	2019	2020	2021	TOTAL
MPO enregistrées	**172**	**359**	**301**	**832**
Dont transmises par TA	**-**	**24**	**20**	**44**
MPO engagées	**90**	**211**	**113**	**414**
MPO terminées	**54**	**176**	**83**	**313**

		2019	2020	2021	TOTAL
Accords	**Modification totale de la décision initiale**		**47**	**24**	**93**
	Modification partielle de la décision initiale	**22**	**10**	**5**	**15**
	Compréhension de la décision initiale	**10**	**11**	**14**	**35**
	Accord partiel	**2**	**14**	**3**	**19**
	Total accords	**34**	**82**	**46**	**162**
Echec		**20**	**30**	**27**	**77**
Fin avant le terme		**-**	**64**	**10**	**74**
Taux de réussite		**63 %**	**73%**	**63%**	**67,78%**

Le taux de réussite est calculé à partir de l'ensemble des médiations terminées (accord ou échec) à l'exclusion des médiations ayant été interrompues.

	2019	2020	2021	TOTAL
Durée moyenne des MPO	**2 mois**	**2 mois**	**3 mois**	**2 mois**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La pérennisation de la mission de Médiation Préalable Obligatoire

Notre Fédération a été particulièrement active pour assurer le succès du déploiement de la médiation préalable obligatoire et a intégré le comité « Justice administrative et médiation ».

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent cette mission auprès de 7 716 collectivités et établissements, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département, représentant plus de 378 000 agents publics.

Au total en 2021, 87 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion.

Le Conseil d'Etat a chargé notre Fédération, chaque année, d'adresser un rapport global de synthèse à son Vice-Président. Ce rapport de synthèse, couvrant la période, est fondé sur l'ensemble des rapports particuliers des CDG expérimentateurs transmis à la Fédération.

En 2021, nous nous attachons à élaborer des propositions formulées à la suite d'une réunion dédiée avec les CDG expérimentateurs, en janvier dernier, et de nos échanges directs avec le Conseil d'Etat, dans la perspective d'une pérennisation de la mission.

La remise du bilan final au vice-Président du Conseil d'Etat et au Garde des Sceaux interviendra avant le 31 mai 2021. Le ministre de la justice devra remettre au Parlement un rapport final (avec propositions) avant le 30 juin 2021 soit 6 mois avant la fin de l'expérimentation).

- Bilan des CDG sur l'ensemble de la période d'expérimentation de la MPO (2018-2021)

Au total, sur la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021, 832 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 7 par Centre et par an.

Ce chiffre est cependant à relativiser car il ne traduit pas le nombre réel de médiations engagées par les Centres sur la période. En effet, de nombreuses saisines n'ont pas abouti pour plusieurs raisons (nombreuses saisines rejetées).

Ainsi, 414 médiations ont réellement été instruites sur la période soit en moyenne 3 par Centre de Gestion

Globalement, on note que les MPO enregistrées et instruites ont connu une très forte hausse entre 2019 et 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul

de nombre de médiations qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.

La crise sanitaire a cependant eu un effet important sur le développement de la MPO dont on aurait pu attendre une nouvelle croissance après l'évolution observée entre 2019 et 2020.

Les demandes de médiation concernent très majoritairement les décisions individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (plus de 75%).

Pour 2021, le taux de réussite des médiations terminées est de 63%. Le taux de réussite est donc inférieur au bilan 2020 (73%). Pour rappel, en 2019, le taux de réussite des médiations terminées était également de 63%. On peut donc conclure qu'en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans 2/3 des cas (67%).

Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation de la MPO

	2019	2020	2021	TOTAL
MPO enregistrées	172	359	301	832
Dont transmises par TA	-	24	20	44
MPO engagées	90	211	113	414
MPO terminées	54	176	83	313

		2019	2020	2021	TOTAL
Accords	Modification totale de la décision initiale		47	24	93
	Modification partielle de la décision initiale	22	10	5	15
	Compréhension de la décision initiale	10	11	14	35
	Accord partiel	2	14	3	19
	Total accords	34	82	46	162
Echec		20	30	27	77
Fin avant le terme		-	64	10	74
Taux de réussite		63 %	73%	63%	67,78%

Le taux de réussite est calculé à partir de l'ensemble des médiations terminées (accord ou échec) à l'exclusion des médiations ayant été interrompues.

	2019	2020	2021	TOTAL
Durée moyenne des MPO	2 mois	2 mois	3 mois	2 mois

- La coordination de la formation des médiateurs des CDG en prévision de la pérennisation de la mission

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 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. »

Pour rappel, dès 2019, 79 médiateurs avaient suivi une formation avant l'entrée en vigueur ou dès le début de l'expérimentation.

En 2021, la FNCDG a fait le choix de coordonner auprès de l'ensemble des CDG, y compris des CDG non expérimentateurs de la MPO, deux nouveaux cycles de formations.

- Un premier cycle de formation initiale destinée aux agents entrant en fonction de médiateur ou souhaitant obtenir une première formation en la matière.

- Un deuxième cycle d'approfondissement destiné à enrichir et renforcer les compétences des médiateurs exerçant déjà leurs missions.

Une vingtaine d'agents ont suivi le premier cycle tandis qu'un quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation). Les cycles de formation ont débuté au mois d'avril et s'achèvent en juin 2021.

- Proposition de la FNCDG s'agissant de l'évolution de la MPO

Selon le Conseil d'Etat, il n'est pas prévu que l'expérimentation de MPO soit prolongée d'une année. Cette prolongation ne se justifierait que si le cadre de la MPO venait à être modifié, par exemple en l'élargissant à d'autres catégories de décisions.

En revanche, il serait opportun d'ouvrir aux collectivités et CDG n'ayant pas expérimenté la MPO la faculté de rejoindre le dispositif de médiation.

A l'issue de l'expérimentation, à côté de la MPO telle que nous la connaissons aujourd'hui, et qui serait préservée, il serait souhaitable de confier de façon plus nette aux CDG la possibilité d'intervenir comme médiateurs à la demande des parties ou à l'initiative du juge. En effet, si la majorité des CDG expérimentateurs

Si la mission de médiation devenait accessible à tous les CDG, ce qui est souhaitable, il conviendrait d'envisager, pour la MPO comme pour la médiation en général, son introduction dans le cadre des schémas de mutualisation, dans les cas où un CDG souhaiterait proposer la médiation alors qu'il ne disposerait pas du service ou lorsqu'il est nécessaire, pour des raisons de neutralité et d'impartialité, de faire intervenir le médiateur (d'un autre CDG) n'ayant aucun lien avec la collectivité concernée.

La Fédération a donc soumis au Conseil d'Etat un projet d'article 25-2, qui pourrait être créé au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce nouvel article 25-2 serait rédigé de la manière suivante:

« Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités et établissements publics, la mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article (...) de la loi n° 4091 pour la confiance dans l'institution judiciaire. Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de cette mission à un niveau supra départemental selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14.

« Les centres de gestion peuvent également assurer, à la demande des collectivités et établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge, ou à l'initiative des parties, en matière de gestion des ressources humaines, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

« Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions mentionnées aux deux alinéas précédents du présent article sont financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22 de la présente loi. »

Telle est la proposition qui a été soumise au Conseil d'Etat à la fin du mois de mai.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de questionnaire

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

1. Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
• commune
• communauté de communes
• communauté d'agglomération
• communauté urbaine
• métropole
• département
• région

2. Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?
• 0 à 10
• 11 à 50
• 51 à 100
• 101 à 350
• 351 à 1 000
• plus de 1000

3. Votre collectivité avait-elle élaboré ses lignes directrices de gestion au 31 décembre 2020 ?
• OUI
• NON

4. Si non, à quelle date ont été ou seront élaborées les lignes directrices de gestion ?

---

5. Les lignes directrices de gestion ont-elles fait l'objet d'une communication auprès des agents ?
• OUI
• NON

6. Si oui, quelle forme a pris cette communication ? (Plusieurs réponses possibles)
• note ou courrier transmis avec les bulletins de paie
• mise en ligne des LDG sur le site internet de la collectivité
• envoi d'un mail aux agents
• conception d'une plaquette ou d'un livret
• réunion d'information
• Autres actions de communication (A préciser)

7. Quels types de travaux ont été engagés préalablement à l'adoption des lignes directrices de gestion ? (Plusieurs réponses possibles)
• Mise en place de groupes de travail au niveau local
• Mise en place de groupes de travail au niveau intercommunal

• Audit de la gestion du personnel
• Formalisation de certaines procédures
• Définition d'un plan d'actions Politique RH
• Présentation d'un projet de lignes directrices de gestion en CT
• Prise de contact avec le CDG pour un accompagnement
• Accompagnement sollicité auprès d'un cabinet
• Autres (A préciser)

8. Quels sont les éléments figurant dans vos lignes directrices de gestion ? (Plusieurs réponses possibles)
• Démarche de GPEEC
• Politique de recrutement
• Procédure et critères d'avancement
• Procédure et critères de promotion
• Plan d'actions égalité femmes/hommes
• Politique de formation
• Politique de santé et de prévention des risques professionnels
• Plan d'actions égalité femmes/hommes
• Plan de déprécarisation
• Mobilité
• Evolution professionnelle des agents
• Lutte contre l'absentéisme
• Lutte contre les discriminations
• Politique de rémunération
• Politique en matière d'action sociale
• Protection sociale complémentaire
• Qualité de vie au travail
• Politique en matière de handicap
• Modes de gestion des services
• Mutualisations
• Autres (A préciser)

9. L'organe délibérant a-t-il été informé du contenu des lignes directrices de gestion ?
• OUI
• NON

10. Avez-vous engagé une négociation avec les organisations syndicales pour encadrer le droit de grève dans certains services ?
• OUI
• NON
• NON CONCERNE

11. Si oui, ces travaux ont-ils abouti à la conclusion d'un accord ?
• OUI
• NON

12. Votre collectivité ou établissement était-il concerné par la redéfinition des cycles de travail (respect des 1607h) ?
• OUI
• NON

13. Si oui, avez-vous délibéré pour redéfinir les cycles de travail ?
• OUI
• NON
• TRAVAUX EN COURS

14. Si oui, quels sont les éléments retenus pour redéfinir le temps de travail ? (Plusieurs réponses possibles)
• Mise en œuvre des 1607 heures
• Mise en place de nouveaux cycles de travail
• Annualisation du temps de travail
• Aménagement du temps partiel
• Mise en place d'horaires variables
• Mise en place d'une gestion automatisée des présences sur le lieu de travail
• Prise en compte de sujétions particulières
• Autres (A préciser)

15. Avez-vous engagé une démarche participative pour redéfinir les cycles de travail ?
• OUI
• NON

16. Avez-vous été sollicités par un ou plusieurs fonctionnaires pour une rupture conventionnelle ?
• OUI
• NON

17. Combien de ruptures conventionnelles avez-vous conclues avec un fonctionnaire ?

---

18. Avez-vous été sollicités par un agent en CDI pour une rupture conventionnelle ?
• OUI
• NON

19. Combien de ruptures conventionnelles avez-vous conclues avec un agent en CDI ?

---

20. Avez-vous sollicité auprès d'un agent une rupture conventionnelle ?
• OUI
• NON

21. De quelle catégorie relevait les agents ayant demandé une rupture conventionnelle ? (Plusieurs réponses possibles)
• Catégorie A
• Catégorie B
• Catégorie C

22. Avez-vous eu recours à des contrats de projet ?
• OUI
• NON

23. Combien de contrats de projet avez-vous conclus en catégorie A ?

---

24. Combien de contrats de projet avez-vous conclus en catégorie B ?

---

25. Combien de contrats de projet avez-vous conclus en catégorie C ?

---

26. Pour quels types de projets ou d'opérations le ou les contrats de projet ont-ils été conclus ?

---

27. L'organe délibérant a-t-il été informé des projets ou opérations ayant conduit à recruter un contrat de projet ?
• OUI
• NON

28. Avez-vous procédé à la titularisation d'apprentis en situation de handicap ?
• OUI
• NON
• ENVISAGE

29. Si oui, combien d'apprentis avez-vous titularisés ?

---

30. Avez-vous nommé un référent handicap ?
• OUI EN INTERNE
• RECOURS AU CDG
• NON

31. Le référent handicap a-t-il fait l'objet de saisines ?
• OUI
• NON
• NE SAIT PAS

32. Si oui, quel a été le nombre de saisines du référent handicap ?

---

33. Avez-vous été destinataire de demandes relatives à la conservation d'équipements contribuant à l'adaptation des postes de travail (mobilité d'un agent en situation de handicap) ?
• OUI
• NON

34. Le dispositif expérimental permettant aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie de détachement a-t-il été mis en œuvre dans votre collectivité ou établissement ?
• OUI
• NON

35. Avez-vous mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ?
• OUI
• NON

36. Si oui, le dispositif de signalement a-t-il été institué :
• Au sein de la collectivité ou de l'établissement
• Au sein du CDG
• Entre plusieurs collectivités et établissements publics dans le cadre d'une mutualisation

37. Si oui, quel est le profil du référent signalement ?

---

38. Quels sont les délais moyens de traitement des signalements ?

---

39. Avez-vous recueilli des signalements depuis la mise en œuvre du dispositif ?
• OUI
• NON

40. Si oui, quel a été le nombre de signalements reçus ?

---

41. Quelle était la nature des agissements signalés ? (Plusieurs réponses possibles)
• Discrimination
• Harcèlement moral
• Harcèlement sexuel
• Agissement sexiste

• Acte de violence
• Autres (A préciser)

42. Avez-vous mis en place un plan d'actions pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
• OUI
• NON
• NON CONCERNE PAR L'OBLIGATION
• NON CONCERNE PAR L'OBLIGATION MAIS PLAN MIS EN ŒUVRE OU ENVISAGE

43. Quels sont les champs d'actions prévus dans le plan pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? (Plusieurs réponses possibles)
• Déroulement de carrière (avancement, promotion)
• Accès aux emplois à responsabilité
• Accès à la formation
• Rémunération
• Féminisation des fiches de postes
• Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
• Aménagement des horaires de travail
• Procédure de signalement des agissements ou violences sexistes
• Autres (A préciser)