Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le référent déontologue de l'élu local

Décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022

L'institution d'un référent déontologue de l'élu local résulte d'un amendement parlementaire lors de la discussion de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique.

L'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales qui traite de la Charte de l'élu local a ainsi été complété par "*Tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la présente charte*."

Un **décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022** relatif au référent déontologue de l'élu local est venu préciser les modalités d'application de cet article.

Lors de l'examen de ce texte, le Conseil d'État a été particulièrement attentif aux garanties en termes d'indépendance et d'impartialité de la ou des personnes physiques pouvant être désignées pour assurer ces fonctions.

Le décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte visé à l'article L. 5721-2 du CGCT désigne le référent déontologue (soit une ou plusieurs personnes, soit un collège).

Le texte permet également la désignation d'un même référent déontologue de l'élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes. Le décret prévoit ainsi la possibilité pour chaque collectivité, groupement de collectivités ou syndicat mixte de désigner le même référent ou collège (par exemple, un conseil départemental, une communauté de communes, des communes non nombres de cette CC peuvent désigner le même référent).

Le Gouvernement a ainsi prévu des dispositions souples qui permettent aux collectivités de pouvoir désigner un même référent. L'entrée en vigueur du décret au 1er juin 2023, soit presque 6 mois après la publication du décret, paraît suffisant pour que les collectivités, qui ne disposent pas d'un tel référent ou dont le référent ne répond pas aux prescriptions du décret, puissent se mettre en conformité avec celui-ci.

En revanche, la souplesse précitée ne permet pas aux CDG de mettre en œuvre le dispositif du référent déontologue pour les élus pour le compte des collectivités qui le souhaiteraient.

A la différence du référent déontologue dans la fonction publique, concernant les fonctionnaires et agents contractuels, prévu par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, désigné par le Président du CDG pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire, la désignation du référent déontologue de l'élu local relève de la compétence exclusive de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte, sachant également que plusieurs d'entre eux peuvent désigner un même référent déontologue par délibérations concordantes.

Au-delà de ces modalités de désignation du référent déontologue de l'élu local, l'exercice même de cette mission ne paraît pas relever du Centre de Gestion.

En effet, si les critères de désignation n'interdisent pas expressément le recours à un CDG, celui-ci n'est pas mentionné et, surtout, cette mission n'a pas été attribuée par la loi aux CDG, que ce soit au titre de leurs missions obligatoires ou facultatives, lesquelles sont déterminées par le code général de fonction publique. Une interprétation extensive des compétences facultatives des Centres n'est pas non plus de nature à modifier cette interprétation.

Nous en concluons avec vous qu'aucune base juridique n'autorise un Centre à exercer en propre la mission de référent déontologue de l'élu local.au bénéfice des collectivités locales.

Cette interprétation ressort de nos échanges avec la DGCL en amont de la publication du décret en cause, assortie de la précision suivante : rien n'interdirait au CDG, saisi du sujet par une collectivité, d'orienter cette dernière, pour la désignation du ou des référents déontologues de l'élu local, vers des personnes remplissant les conditions posées par le décret pour exercer cette mission. Tel peut être le cas d'une personne ou d'un collège exerçant déjà les fonctions de référent déontologue de l'agent auprès du CDG mais n'étant pas agent du CDG (magistrat, personnalité qualifiée extérieure, par exemple).

DOCUMENT CONFIDENTIEL

Conseil d'administration FNCDG du 09 mars 2023

Mémo

Points d'accord intervenus au titre de la négociation collective nationale sur la protection sociale complémentaire dans la FPT

Dans le cadre des négociations en cours sur la réforme de la PSC dans le versant territorial de la fonction publique, **à la suite de la conclusion d'un accord de méthode, le 12 juillet dernier, entre la Coordination des employeurs territoriaux (CET) et 5 organisations syndicales représentatives**, les parties prenantes ont engagé des discussions structurées autour des **3 « piliers »** prévus par l'accord de méthode, à savoir :

1er pilier	Des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires
2ème pilier	Des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales
3ème pilier	Des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation

Au terme de négociations qui se sont échelonnées **depuis septembre 2022 jusqu'à janvier 2023, les partenaires sociaux ont pu mener à bien les discussions au titre du 1er pilier précité.**

Il en résulte les **points d'accord synthétisés ci-après**, qu'il revient à chaque partie engagée dans la négociation de soumettre à ses instances.

Axe 1 – Renforcer le cadre de labellisation pour garantir la mutualisation des risques quel que soit le type de contrat

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Frais de santé

- **Réduire les écarts de cotisations en fonction de l'âge** en portant à 2 (contre 3 actuellement) le ratio maximal entre la cotisation hors participation due par l'adhérent de plus de 30 ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation due par l'adhérent de plus de 30 ans acquittant le montant le moins élevé, à charge de famille, catégorie statutaire et option de garanties identiques.

- **Encadrer les évolutions tarifaires en fonction de l'âge** en interdisant les augmentations tarifaires en fonction de l'âge à compter du départ en retraite d'agent.

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Prévoyance

- **Aligner les conditions de solidarité des contrats individuels de Prévoyance labellisés sur les contrats collectifs** :
  - Tarification en pourcentage de la rémunération ;
  - Taux de cotisation identique quel que soit l'âge des agents pour un même niveau de couverture ;
  - Interdiction des conditions d'âge en matière d'adhésion des agents au contrat ou au règlement ;
  - Interdiction de toute condition à adhésion des agents au contrat ou au règlement fondée sur l'état de santé au travers de l'**interdiction du questionnaire médical pour l'adhésion et tout au long de la durée du contrat**.

Axe 2 – Limiter les barrières à l'entrée des contrats individuels et collectifs de prévoyance pour renforcer les solidarités entre agents

- Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les conventions de participation, **interdire le questionnaire médical** tout au long de la durée du contrat, **ainsi que la mise en place d'une tarification différente en raison de l'état de santé**.

- Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les contrats collectifs à adhésion facultative résultants de conventions de participation, **encadrer la pratique des délais de carence ou de stages en matière de prévoyance en limitant leur durée à 3 mois**.

- Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les contrats collectifs à adhésion facultative résultant de conventions de participation**, interdire la proratisation de l'indemnisation en fonction de la durée d'adhésion**.

- **Supprimer la possibilité de majorer les cotisations pour adhésion tardives**.

- **Prévoir que :**

  - **les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer** sous réserve que leur inscription intervienne pendant les 12 premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ;
  - **les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer** sous réserve que leur inscription intervienne dans les 12 premiers mois qui suivent la date d'embauche ;
  - **les agents en arrêt de travail peuvent adhérer** au contrat dans les conditions prévues.

Axe 3 – Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation

- **Imposer un délai de prévenance minimal obligatoire de 6 mois avant l'échéance contractuelle en cas d'évolutions tarifaires**.

- **Préciser les modalités de résiliation et de préavis** des conventions de participation ainsi que des contrats d'assurances en mettant en place, pour l'organisme d'assurance et le souscripteur, **un délai de préavis minimal de 6 mois** pour la résiliation des conventions de participation et des contrats d'assurances inhérents, afin d'être en capacité de relancer une consultation le cas échéant.

- **Plafonner les possibilités d'évolutions tarifaires à une hausse annuelle maximale de cotisation de 15% en matière de prévoyance et de 10% en matière de santé.**

- **Recommander, dans une circulaire, l'inscription dans le cahier des charges des conventions de participation de clauses précisant les conditions (dérogatoires) de dépassement des limites tarifaires** (aggravation de la sinistralité, variation du nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs et évolutions démographiques significatives).

Axe 4 – Reporting annuel obligatoire des organismes d'assurances au titre du pilotage des contrats

- **Instituer, pour les organismes d'assurances, une obligation règlementaire de transmissions des comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance et de frais de santé de l'année N-1 avant le 30/06 de l'année N pour les contrats complémentaires de frais de santé et avant le 31/08 de l'année N pour les contrats complémentaires de prévoyance**. Le niveau de reporting attendu pourrait être normé *à minima* par le cadre réglementaire.

Axe 5 – Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire

- **Élaborer des lois de maintien et des tables de mortalité** à construire sur mesure pour une parfaite adéquation avec les spécificités du statut de la fonction publique territoriale et une uniformisation des pratiques du marché en la matière.

- **Imposer à tous les organismes d'assurances l'utilisation de ces lois de maintien pour le calcul des provisions mathématiques**, à l'image du cadre applicable dans le secteur privé en cas d'incapacité et d'invalidité.

- **Définir règlementairement les obligations de provisionnement par les organismes d'assurances** sur le modèle de l'article 7 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989 dite loi Évin.

Axe 6 – Encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance

Successions de contrats et changements d'organismes

- **Préciser le cadre applicable en matière d'indemnisation des rechutes selon le cas de figure**

Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel	L'organisme retenu à l'issue de la mise en concurrence devra prendre en charge toute rechute d'un arrêt de travail survenu avant la prise d'effet du contrat collectif lorsque l'agent concerné était assuré au moment de l'arrêt de travail initial dans le cadre d'un contrat d'assurance individuelle et ce même si cet arrêt de travail initial a été indemnisé par le précédent organisme d'assurance. Il en est de même lorsque l'agent n'était pas assuré précédemment.
Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire)	L'organisme titulaire du contrat arrivé à échéance est tenu de prendre en charge toute rechute survenue après l'échéance du contrat collectif précédent lorsqu'il est démontré par une expertise médicale ou judiciaire que l'arrêt de travail survenu après l'échéance du contrat précédent résulte du même fait générateur qu'un arrêt de travail survenu avant cette échéance et dès lors que cet arrêt a donné lieu à indemnisation dans les conditions de prise en charge contractuelles du contrat échu.
Succession de contrats individuels	L'organisme d'assurance dont le contrat est en cours d'exécution est tenu de prendre en charge l'indemnisation de l'agent à la date de l'arrêt de travail, y compris s'il s'agit d'un arrêt de travail résultant d'une rechute d'une pathologie survenue sous l'empire d'un contrat individuel antérieur.

- **Déterminer la notion de rechute sur les plans médicaux et juridiques**. La rechute doit être caractérisée par une expertise médicalement constatée par le médecin traitant de l'agent ou le conseil médical.

- **Préciser la cadre applicable en cas d'expertises médicales divergentes.** En cas de refus de prise en charge par les deux organismes d'assurances, l'organisme d'assurance dont le contrat collectif est en cours d'exécution devra indemniser immédiatement l'agent dans l'attente des résultats des expertises médicales et/ou judiciaires permettant de déterminer le fait générateur de l'arrêt de travail. En cas de décision ultérieure qui serait favorable à l'organisme d'assurance dont le contrat collectif est en cours d'exécution, l'organisme d'assurance du contrat résilié devra lui rembourser les prestations versées à l'agent, à hauteur des prestations dues contractuellement par l'organisme d'assurance résilié.

- **Préciser le cadre applicable en matière d'indemnisation des passages en Longue Maladie ou Longue Durée à effet rétroactif selon le cas de figure**

Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel	Les arrêts de travail de CLM ou de CLD à effet rétroactif survenu avant la date d'effet du contrat collectif ne pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'organisme d'assurance retenu à l'issue de la mise en concurrence lorsque l'agent concerné était assuré au moment de l'arrêt de travail initial dans le cadre d'un contrat d'assurance individuelle. Il en est de même lorsque l'agent n'était pas assuré précédemment.
Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire)	L'organisme d'assurance titulaire du contrat arrivé à échéance – qu'il s'agisse de l'échéance prévue au contrat ou d'une échéance anticipée (du fait d'une résiliation) – est tenu de prendre en charge tout arrêt de travail de CLM ou de CLD à effet rétroactif survenu après l'échéance du contrat collectif dès lors que cet arrêt a donné lieu à indemnisation dans les conditions de prise en charge contractuelles du contrat échu.

Conditions d'indemnisation des arrêts de travail

- **S'agissant des arrêts d'indemnisation des agents en fin de droits statutaires dans l'attente d'une décision du conseil médical, reprendre, dans le décret de 2011, les dispositions de l'article 3 du décret du 20 avril 2022** qui prévoient que les garanties s'appliquent y compris « *en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical* […] ».

- Face au refus d'assureurs d'indemniser l'agent, lorsque celui-ci déclare, dans le cadre d'une attestation ou d'un questionnaire médical, que l'arrêt de travail entraînant un passage à demi-traitement correspond à des problèmes de santé similaires survenus précédemment, **rendre l'indemnisation obligatoire par l'organisme d'assurance des arrêts de travail initiaux conformément au cycle statutaire**.

- **Interdiction de soumettre l'indemnisation des agents adhérents à un questionnaire médical**, aussi bien dans le cadre des contrats individuels labellisés que de celui des contrats collectifs.

- **Interdire, par l'introduction d'une disposition réglementaire, la suspension des prestations versées aux agents en cas de conclusions d'un contrôle médical divergentes avec l'avis du comité médical** et supprimer donc l'opposabilité d'un contrôle diligenté par l'organisme d'assurance.

Prise en charge et modalités d'indemnisation des sinistres de prévoyance en fonction de leur date de survenance

- Concernant l'indemnisation des sinistres nés avant la résiliation d'un contrat, ainsi que la revalorisation des rentes en cours de service à la date de résiliation du contrat d'assurance, **étendre le champ d'application des dispositions issues de l'article 7 la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, appelée communément « loi Évin », à tous les contrats collectifs issus de conventions de participation**

Reprise du passif en cours pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire

- S'agissant d'une première mise en place de contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire dans les collectivités territoriales, et afin de ne pas alourdir très significativement la charge de sinistres, et par la même la cotisation du contrat, **prévoir une disposition transitoire précisant que seuls les sinistres nés à compter de la date d'effet du premier contrat collectif à adhésion obligatoire seront pris en charge par l'organisme d'assurance**.

- **Créer une dérogation au caractère obligatoire d'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire pour les agents en situation d'arrêt de travail** à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire **au profit d'un régime transitoire** : ces agents pourront bénéficier de la participation employeur soit pour poursuivre leur adhésion à leur éventuel contrat individuel labellisé de prévoyance complémentaire jusqu'à leur adhésion effective au contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire, soit adhérer à une option du contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire visant à reprendre le passif.

Axe 7 – Renforcer la vérification des critères de labellisation des contrats individuels au titre des risques Prévoyance et Santé

- **Établir un contrôle périodique du respect des critères de solidarité** par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et Règlementaire (ACPR).

- **Obliger les organismes d'assurances à communiquer les évolutions tarifaires annuelles** des contrats labellisés aux agents en respectant un **délai de prévenance de 4 mois minimum**.

- **Obliger les organismes d'assurances à communiquer annuellement de façon transparente le détail des frais de chargement, ainsi que le ratio d'équilibre net de taxes et de frais de chargement des contrats labellisés pour chacun des risques (rapport prestations / cotisations)** [*transmission de ces informations à la DGCL pour publication annuelle*].

Axe 8 – Préciser l'éligibilité ou la non-éligibilité de différentes catégories d'agents

- **Préciser l'éligibilité des différentes catégories d'agents.** Seraient visés ici les agents titulaires, stagiaires et contractuels y compris les agents bénéficiant de contrats aidés. S'agissant des agents contractuels, l'employeur aurait l'obligation de leur proposer le bénéfice du contrat et de la participation associée de l'employeur à compter d'une durée maximale constatée de 6 mois de présence effective (constatée sur une durée globale d'un an) dans la collectivité ou dès l'arrivée dans la collectivité dès lors que la durée du contrat liant l'agent à la collectivité est supérieure ou égale à 6 mois. Ces durées pourront être réduites par la négociation collective au niveau local.

Axe 9 – Donner plus de souplesse à la négociation collective locale pour fixer les critères de modulation de la participation

- **Prévoir la faculté, dans le cadre des accords locaux, pour les collectivités territoriales qui le souhaiteraient, de tenir compte de l'indice ou, plus largement, de la rémunération et des éléments concourant à sa détermination pour moduler leur participation.**

- **Prévoir la faculté, dans le cadre des accords locaux, pour les collectivités territoriales de déterminer le niveau de participation en pourcentage des cotisations** (avec la possibilité d'une dégressivité / progressivité de celui-ci).

Axe 10 – Préciser les dispenses d'adhésion possibles, de droit ou relevant de la négociation collective

- **Introduire les facultés de dispenses « de droit » suivantes :**
  - Les agents en CDD qui justifient bénéficier d'une couverture santé « responsable » ;

- Les agents qui bénéficient, par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire d'un dispositif de protection social complémentaire selon une liste limitative ;
- Les agents bénéficiant d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place ou de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- Les agents bénéficiant à l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime, ou à la date de prise d'effet jusqu'au terme de l'attribution de ces aides, de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

▶ **Introduire des facultés de dispenses facultatives relevant de la négociation collective** : agents et apprentis bénéficiaires d'un CDD ; agents bénéficiant d'une couverture souscrite par ailleurs ; agents à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

▶ **Mesures transitoires pour les contrats collectifs de prévoyance à adhésion obligatoire :** adhésion exclusivement des agents en activité à la date de mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire (*cf. reprise du passif en cours*) et **possibilité de couverture des agents en arrêts de travail selon des modalités transitoires** (contrat spécifique de reprise du passif en cours ou maintien du versement de la participation de l'employeur).

Axe 11 – Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire

▶ Pour les contrats de frais de santé à adhésion obligatoire, **déterminer précisément les conditions d'exonération sociale des cotisations employeur au regard du caractère obligatoire de l'adhésion de l'agent et/ou de l'agent et de sa famille.**

▶ **Préciser les dérogations d'adhésion des familles, pour sécuriser juridiquement les dispositifs selon les modalités suivantes :**

- **Facultés de dispense « de droit » des ayants-droits :** par exception, et sur demande écrite de l'agent, ses ayants droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils relèvent déjà de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire limitativement énumérés ;

- **Facultés de dispenses des ayants-droits facultatives relevant de la négociation collective :** agents bénéficiant de la CMU-C ; de l'ACS ; d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place du présent régime ou de l'embauche de l'agent si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ; d'une couverture collective obligatoire, pour les mêmes risques, relevant de l'ENIM ou de la CPRPSNCF.

▶ **Définir le traitement social et fiscal des contributions employeurs aux régimes de prévoyance et de frais de santé :**

- **Contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire, résultant de conventions de participation :** alignement du traitement social et du régime fiscal sur ceux du secteur privé. Assujettissement dès le premier euro à la CSG et à la CRDS sans abattement ;

- **Contrats individuels labellisés :** le caractère collectif ne peut être considéré comme respecté dans la mesure où la pluralité de contrats induit de fait une différenciation entre les prestations.

DOCUMENT CONFIDENTIEL

Négociation collective nationale relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale

1er pilier : des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation au profit de la solidarité entre bénéficiaires

1ère consolidation des éléments soumis à validation
au 10 janvier 2023

Avec intégration, sans mise en exergue,
des modifications intervenues au cours des négociations

PROJET

DOCUMENT CONFIDENTIEL

SOMMAIRE

Encadrer les pratiques et définir des mécanismes de solidarité

Axe 1 – Renforcer le cadre de labellisation 3

Axe 2 – Limiter les barrières à l'entrée des contrats de prévoyance 5

Axe 3 – Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation 6

Axe 4 – Introduire un reporting annuel obligatoire des organismes d'assurances 7

Axe 5 – Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire 8

Axe 6 – Encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance 9

Définir l'encadrement des différents régimes de participation et les modalités de financement et d'adhésion

Axe 7 – Renforcer la vérification des critères de labellisation 14

Axe 8 – Préciser l'éligibilité ou la non éligibilité de différentes catégories d'agents 14

Axe 9 – Donner plus de souplesse à l'employeur pour fixer les critères de modulation de la participation 15

Axe 10 – Préciser les dispenses d'adhésion possibles, de droit ou relevant de la négociation collective 16

Axe 11 – Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire 18

PROJET

Encadrer les pratiques et définir des mécanismes de solidarité

Axe 1 – Renforcer le cadre de labellisation pour garantir la mutualisation des risques quel que soit le type de contrat

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Frais de santé

Actuellement, les contrats individuels labellisés couvrant le risque Frais de santé proposent des tarifs qui évoluent en fonction de l'âge, comme le prévoie l'article 28 du décret 2011-1474 du 08/11/2011 qui dispose que :

« *1°Le rapport entre la cotisation ou la prime hors participation due par l'assuré âgé de plus de trente ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation ou la prime due par le souscripteur ou l'adhérent âgé de plus de trente ans acquittant le montant le moins élevé* ***ne peut être supérieur à trois****, à charge de famille et catégorie statutaire identiques, et pour une option de garanties comparable (…).* »

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) **Réduire les écarts de cotisations en fonction de l'âge** dans les contrats labellisés au titre du risque Frais de santé, en modifiant les termes de l'article 28 du décret 2011-1474 du 08/11/2011 tel que : « *Le rapport entre la cotisation ou la prime hors participation due par l'assuré âgé de plus de trente ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation ou la prime due par le souscripteur ou l'adhérent âgé de plus de trente ans acquittant le montant le moins élevé ne peut être supérieur à deux (2), à charge de famille et catégorie statutaire identiques, et pour une option de garanties comparable (…)* »

2) **Encadrer les évolutions tarifaires en fonction de l'âge** en interdisant les augmentations tarifaires en fonction de l'âge à compter du départ en retraite d'agent.

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Prévoyance

Les contrats individuels labellisés peuvent soumettre l'adhésion des agents à un questionnaire médical, ou imposer une limite d'âge à l'adhésion.

À ce titre, le Rapport commun de l'IGF, de l'IGA et de l'IGAS relatif à la protection sociale complémentaire des agents publics paru en juin 2019 préconisait :

« *La mission recommande de renforcer, à travers une modification du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les exigences liées à l'obtention du label ouvrant droit à une participation financière des employeurs territoriaux.* (…).

PROJET

A minima, l'encadrement des offres labellisées devrait être identique à celui des offres sélectionnées dans le cadre des conventions de participation, tel que défini par l'article 31 du décret de 2011. » (Rapport pg 59/275).

Pour mémoire, l'article 31 du décret 2011-1474 du 08/11/2011 dispose :

« *Les contrats et règlements faisant l'objet d'une opération collective facultative répondent aux critères suivants :*

*1° **La cotisation ou la prime doit être au même taux pour tous les agents affiliés**. Elle doit être exprimée en pourcentage de la rémunération ;*

*2° **L'adhésion des agents au contrat ou au règlement ne peut être conditionnée par leur âge ou leur état de santé.** Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne pendant les six premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement. Les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les six premiers mois qui suivent la date d'embauche. Les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci.* »

<u>Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :</u>

Alignement des conditions de solidarité des contrats individuels de Prévoyance labellisés sur les contrats collectifs :

1) Tarification en pourcentage de la rémunération ;
2) Taux de cotisations identiques quel que soit l'âge des agents pour un même niveau de couverture ;
3) Adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pouvant être conditionnée par leur âge : **Suppression des limites d'âge** pour l'adhésion et tout au long de la durée du contrat. Dans cet esprit, le code du travail, en son article L. 1132-1, interdit toute « *mesure discriminatoire, directe ou indirecte* » fondée sur un critère d'âge. Dès lors, un système de garanties ne peut exclure des salariés sur le seul fondement d'un critère d'âge, ni, pour un régime de prévoyance, moduler le niveau des prestations ou des garanties en fonction de l'âge.
4) Adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pouvant être conditionnée par leur état de santé : **Interdiction du questionnaire médical pour l'adhésion et tout au long de la durée du contrat**.

PROJET

Axe 2 – Limiter les barrières à l'entrée des contrats individuels et collectifs de prévoyance pour renforcer les solidarités entre agents

Risque Prévoyance - Convention de participation

L'article 31 du décret 2011-1474 du 08/11/2011 prévoie la faculté pour les organismes d'assurances de refuser l'adhésion des agents ou, si l'adhésion est acceptée, d'appliquer une tarification différente fondée sur un questionnaire médical, tel que :

« (…) 2° (…) *Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer* ***sous réserve que leur inscription intervienne pendant les six premiers mois*** *qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement. Les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les six premiers mois qui suivent la date d'embauche. Les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci.*

Passé ce délai de six mois *suivant la date de prise d'effet du contrat ou du règlement, ou la date d'embauche, si* ***l'adhésion au titre du contrat ou du règlement est acceptée, elle pourra être subordonnée à une tarification différente fondée sur un questionnaire médical.*** »

Risque Prévoyance - Labellisation et Convention de participation

Afin de ne pas soumettre l'adhésion des agents à un questionnaire médical, notamment parce que cela entraîne *de facto* l'application d'un niveau de taxation supérieur au titre de la garantie « Incapacité Temporaire de Travail » (14% de taxes contre 7% lorsque l'adhésion n'est pas soumise à questionnaire médical), les organismes d'assurances mettent souvent en place des délais de carence ou de stage d'une durée variable constatée qui vont de 6 à 12 mois, ou encore de proratisent la durée d'indemnisation en fonction de la durée d'adhésion, une fois passé le délai de six mois prévu par l'article 31 du décret du 08/11/2011.

<u>Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :</u>

1) Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les conventions de participation : Interdire le questionnaire médical [tout au long de la durée du contrat], ainsi que la mise en place d'une tarification différente en raison de l'état de santé.
2) Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les contrats collectifs à adhésion facultative résultants de conventions de participation : encadrer la pratique des délais de carence ou de stages en matière de prévoyance : durée limitée à 3 mois maximum.
3) Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les contrats collectifs à adhésion facultative résultant de conventions de participation : interdire la proratisation de l'indemnisation en fonction de la durée d'adhésion.
4) Supprimer la possibilité de majorer les cotisations pour adhésion tardives prévue par le deuxième alinéa de l'article 28 du décret n° 2011-1474 du 08/11/2011.

5) Modifier l'article 31 du décret 2011-1474 du 08/11/2011 pour prévoir que : *Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne pendant les douze premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement. Les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les douze premiers mois qui suivent la date d'embauche. Les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci.*

Axe 3 – Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation

Afin de mieux encadrer les pratiques d'évolutions tarifaires des organismes d'assurances, il pourrait être envisagé de fixer un cadre précis et borné pour les critères d'encadrement figurant à l'article 20 du décret 2011-1474 du 08/11/2011.

Le respect de ces critères devrait être engageant pour l'organisme d'assurance et ainsi, le non-respect de ces critères par l'organisme d'assurance devrait faire l'objet de pénalités.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) Imposer un délai de prévenance minimal obligatoire de 6 mois avant l'échéance contractuelle en cas d'évolutions tarifaires.
2) Préciser les modalités de résiliation et le préavis de résiliation des conventions de participation ainsi que des contrats d'assurances : Mettre en place, pour l'organisme d'assurance et le souscripteur, un délai de préavis minimal de 6 mois pour la résiliation des conventions de participations et des contrats d'assurances inhérents, afin d'être en capacité de relancer une consultation en cas de besoin.
3) Plafonner les possibilités d'évolutions tarifaires à une hausse annuelle maximale de cotisation de 15 % en matière de prévoyance et de 10% en matière de santé ;
4) Recommander dans la circulaire, l'inscription dans le cahier des charges de clauses précisant les items de l'article 20 du décret 2011-1474 du 08/11/2011, comme dans l'exemple ci-dessous :

« *Le dépassement des limites tarifaires prévues à l'article 17 n'est possible que dans les cas suivants :*

1° Aggravation de la sinistralité : On entend par caractère significatif de l'aggravation de la sinistralité une hausse du rapport Prestations / Cotisations supérieur ou égal à 7 % par rapport à la moyenne constatée sur les deux exercices précédents d'exécution du contrat. Dans le cadre des renouvellements de convention de participation, les deux derniers rapports Prestations/Cotisations connu et joint au cahier des charges servira de base de comparaison pour l'évaluation de l'évolution de la sinistralité.

PROJET

2° Variation du nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs : On entend par caractère significatif une baisse ou une hausse de 10 % du nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs par rapport au nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs au 31/12 de l'année précédente ;

3° Évolutions démographiques : On entend par caractère significatif une hausse de la moyenne d'âge des agents adhérents supérieure à 3 ans par rapport à la moyenne d'âge des agents adhérents au cours de l'exercice précédent. »

Axe 4 – Reporting annuel obligatoire des organismes d'assurances

Constats :

Les collectivités territoriales et les agents voient régulièrement les cotisations des contrats de prévoyance et de frais de santé faire l'objet de hausses tarifaires, souvent annoncées tardivement.

Afin d'anticiper les dérives et de permettre un réel pilotage paritaire des contrats de prévoyance et de frais de santé, il apparaît nécessaire de disposer d'un reporting régulier et proactif.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

Il conviendrait d'instituer, pour les organismes d'assurances, une obligation règlementaire de transmissions des comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance et de frais de santé de l'année N-1 avant le 30/06 de l'année N pour les contrats complémentaires de frais de santé et avant le 31/08 de l'année N pour les contrats complémentaires de prévoyance, afin de permettre aux employeurs et aux organisations syndicales signataires des accords de mieux piloter leurs contrats dans une logique paritaire, d'anticiper les éventuelles dérives de sinistralité, ainsi que les éventuelles demandes de hausses tarifaires, ou risque de résiliation.

Le niveau de reporting attendu pourrait être normé *à minima* par le cadre réglementaire, tel que :

Dans le cadre de la transmission des comptes de résultats, les organismes d'assurances devront à minima fournir les informations suivantes :

- Risque concerné.
- Date d'arrêté des comptes de résultats.
- Nombre d'agents ou de retraités adhérents (et de bénéficiaires, conjoints et enfants, pour le risque Santé) par garanties, options.
- Âge moyen des agents adhérents et des bénéficiaires par garanties, options.
- Détail des taxes ventilées par type de taxe et en précisant le % et l'assiette de chaque taxe.
- Frais de chargement.
- Cotisations nettes de taxes et de frais.
- Prestations payées par risque, garanties ou options

PROJET

- Provisions constituées par risque, garanties ou options et, pour le risque santé, % de provisions pour sinistres à payer (PSAP) par rapport aux prestations réellement versées sur l'exercice.
- En prévoyance : liste des sinistres provisionnés détaillant à minima l'âge de l'agent, la date de survenance, le type de risque (CMO, CLM, CLD, invalidité), le traitement de référence, le montant provisionné.
- Le résultat du contrat.
- Le ratio Prestations/Cotisations.

Axe 5 – Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire :

Constats :

- Le poids des provisions mathématiques, représentant l'engagement financier de l'organisme d'assurance au titre des sinistres toujours en cours à la date de clôture des comptes, est très significatif dans les comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance.
- La méthodologie et les bases de calculs des provisions mathématiques diffèrent d'un organisme d'assurance à l'autre en l'absence de tables de mortalités et de lois de maintiens adaptées aux spécificités du statut de la fonction publique territoriale.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) Élaborer des lois de maintien et des tables de mortalité à construire sur mesure pour une parfaite adéquation avec les spécificités du statut de la fonction publique territoriale, et une uniformisation des pratiques du marché en la matière.
2) Imposer à tous les organismes d'assurances l'utilisation de ces lois de maintien pour le calcul des provisions mathématiques.

   A titre de comparaison, dans le secteur privé, les lois produites par le BCAC sont utilisées pour le provisionnement des prestations servies en cas d'incapacité et d'invalidité. L'utilisation de ces tables réglementaires nécessaires pour le provisionnement des risques Incapacité et Invalidité est encadrée par l'art. 143-12 du règlement ANC n° 2015-11.

3) Définir règlementairement les obligations de provisionnement par les organismes d'assurances sur le modèle de l'article 7 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989 dite loi Évin.

En effet, l'article 7 de la loi Évin, complété par la loi du 8 août 1994 prévoit que :

« *Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son*

exécution. Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents ».

L'article 7 de la loi Évin garantit donc :

1) Un droit au maintien des prestations nées ou acquises durant la période de validité du contrat d'assurance résilié ;
2) Un droit à la revalorisation des prestations versées.

Axe 6 – Encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance

Constats :

S'agissant des contrats de Prévoyance complémentaire et notamment suite à un changement d'organisme d'assurance, diverses pratiques aboutissant *in fine* à des refus d'indemnisation des agents dans certaines situations se sont faites jour ces dernières années, en l'absence de règles juridiques claires.

Il conviendrait donc d'encadrer règlementairement les pratiques d'indemnisation, *a minima* dans les situations identifiées ci-après :

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) **Indemnisation des rechutes :**

Quel organisme d'assurance doit prendre en charge l'indemnisation de l'agent à l'occasion d'une rechute dans les cas de figures suivants ?

a) **Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel :**

L'organisme d'assurance retenu à l'issue de la mise en concurrence devra prendre en charge toute rechute d'un arrêt de travail survenu avant la prise d'effet du contrat collectif lorsque l'agent concerné était assuré au moment de l'arrêt de travail initial dans le cadre d'un contrat d'assurance individuelle et ce même si cet arrêt de travail initial a été indemnisé par le précédent organisme d'assurance. Il en est de même lorsque l'agent n'était pas assuré précédemment.

PROJET

b) Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire) :

L'organisme d'assurance titulaire du contrat arrivé à échéance est tenu de prendre en charge toute rechute survenue après l'échéance du contrat collectif précédent lorsqu'il est démontré par une expertise médicale ou judiciaire que l'arrêt de travail survenu après l'échéance du contrat précédent résulte du même fait générateur qu'un arrêt de travail survenu avant cette échéance et dès lors que cet arrêt a donné lieu à indemnisation dans les conditions de prise en charge contractuelles du contrat échu.

c) Succession de contrats individuels

L'organisme d'assurance dont le contrat est en cours d'exécution est tenu de prendre en charge l'indemnisation de l'agent à la date de l'arrêt de travail, y compris s'il s'agit d'un arrêt de travail résultant d'une rechute d'une pathologie survenue sous l'empire d'un contrat individuel antérieur

2) Détermination de la notion de rechute sur les plans médicaux et juridiques

La rechute doit être caractérisée par une expertise médicalement constatée par le médecin traitant de l'agent ou le conseil médical.

3) Indemnisation des agents dans le cadre d'expertises médicales divergentes

Il arrive régulièrement que deux organismes d'assurances qui se succèdent refusent d'indemniser les agents en raison de désaccords sur la notion de rechute, au motif d'expertises médicales ou judiciaires divergentes.

En cas de refus de prise en charge par les deux organismes d'assurances, l'organisme d'assurance dont le contrat collectif est en cours d'exécution devra indemniser immédiatement l'agent dans l'attente des résultats des expertises médicales et/ou judiciaires permettant de déterminer le fait générateur de l'arrêt de travail.

En cas de décision ultérieure qui serait favorable à l'organisme d'assurance dont le contrat collectif est en cours d'exécution, l'organisme d'assurance du contrat résilié devra lui rembourser les prestations versées à l'agent, à hauteur des prestations dues contractuellement par l'organisme d'assurance résilié.

4) Indemnisation des passages en Longue Maladie ou Longue Durée à effet rétroactif :

Quel organisme d'assurance doit prendre en charge l'indemnisation de l'agent à l'occasion d'une rechute dans les cas de figures suivants :

PROJET

a) Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel :

Les arrêts de travail de Congé Longue Maladie ou de Congé Longue Durée à effet rétroactif survenu avant la date d'effet du contrat collectif ne pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'organisme d'assurance retenu à l'issue de la mise en concurrence lorsque l'agent concerné était assuré au moment de l'arrêt de travail initial dans le cadre d'un contrat d'assurance individuelle. Il en est de même lorsque l'agent n'était pas assuré précédemment

b) Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire) :

L'organisme d'assurance titulaire du contrat arrivé à échéance – qu'il s'agisse de l'échéance prévue au contrat ou d'une échéance anticipée (du fait d'une résiliation) - est tenu de prendre en charge tout arrêt de travail de Congé Longue Maladie ou de Congé Longue Durée à effet rétroactif survenu après l'échéance du contrat collectif dès lors que cet arrêt a donné lieu à indemnisation dans les conditions de prise en charge contractuelles du contrat échu.

5) Arrêt de l'indemnisation des agents en fin de droits statutaires dans l'attente d'une décision du conseil médical :

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 précise dans son article 3 :

« *Pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales applicables aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales comprennent les prestations suivantes :*

[…]

2° *Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur,* ***en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical prévus aux articles 17 et 37 du décret du 30 juillet 1987 susvisé, sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires mentionnés au dernier alinéa du présent I en cas de placement rétroactif dans une autre position statutaire****.* »

<u>Evolution ayant fait l'objet d'un accord :</u>

Pour une meilleure sécurisation juridique, cette disposition pourrait être reprise dans le cadre du décret visant à réformer le décret n° 2011-1474 du 08/11/2011.

PROJET

1) **Envoi d'une attestation médicale** par l'organisme d'assurance à l'agent pour tout arrêt de travail entraînant un passage à demi-traitement, **et préalablement à l'indemnisation** :

   En cas de déclaration par l'agent de problèmes de santé similaires survenus précédemment, et bien qu'il s'agisse d'un nouvel arrêt de travail (arrêt initial) et non d'une prolongation ou d'une rechute, l'organisme d'assurance refuse d'indemniser l'agent.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

a) Rendre l'indemnisation obligatoire par l'organisme d'assurance des arrêts de travail initiaux conformément au cycle statutaire.
b) Pour les contrats individuels labellisés et pour les contrats collectifs : interdiction de soumettre l'indemnisation des agents adhérents à un questionnaire médical.

2) **Contrôle médical au cours d'un arrêt de travail indemnisé** : En fonction des conclusions du médecin expert diligenté par l'organisme d'assurance, et indépendamment des décisions du comité médical, l'organisme d'assurance peut être amené à suspendre l'indemnisation de l'agent.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

Rédaction d'une disposition règlementaire visant à interdire la suspension des prestations versées aux agents en cas de conclusions d'un contrôle médical divergentes avec l'avis du comité médical et supprimant donc l'opposabilité d'un tel contrôle :

« *Aucun contrôle médical qui serait diligenté par l'organisme d'assurance et dont les conclusions seraient contraires à celles du conseil médical ne saurait fonder une quelconque suspension des indemnités journalières complémentaires des agents concernés.* »

OU, plus simplement encore :

« *En présence d'un avis du conseil médical, les conclusions d'un contrôle médical diligenté par l'organisme d'assurance ne peuvent être opposés à l'agent concerné.* »

Pour pallier les difficultés présentées ci-avant, une proposition d'évolution règlementaire *ad hoc* pourrait être rédigée afin d'encadrer précisément la prise en charge et les modalités de l'indemnisation des sinistres de prévoyance, **en fonction de la date de survenance de ceux-ci**.

Concernant l'indemnisation des sinistres nés avant la résiliation d'un contrat, ainsi que la revalorisation des rentes en cours de service à la date de résiliation du contrat d'assurance, il serait opportun de formuler une proposition visant à étendre le champ d'application des dispositions issues de l'article 7 la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, appelée communément « loi Évin », à tous les contrats collectifs issus de conventions de participations.

PROJET

Reprise du passif en cours dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire

Les articles 2 et 7 de la loi Évin du 31/12/1989 précisent le cadre des « encours », afin que les salariés qui perçoivent des indemnités journalières ou une pension d'invalidité ne soient pas exclues des contrats collectifs d'assurances.

Ces dispositions d'ordre public s'imposent aux organismes d'assurance, ainsi qu'aux employeurs qui mettent en place des contrats collectifs de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire.

Ainsi, il n'est pas possible d'exclure une personne d'un contrat collectif de prévoyance, pour raison de santé, les « encours » devant toujours être couverts.

C'est pourquoi, lors de la souscription d'un contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire, tous les arrêts de travail doivent être constatés et mentionnés lors de la mise en place du contrat.

Evolution ayant fait l'objet d'un accord :

S'agissant d'une première mise en place de contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire dans les collectivités territoriales, et afin de ne pas alourdir très significativement la charge de sinistres, et par la même la cotisation du contrat, il conviendrait de prévoir une disposition transitoire précisant que seuls les sinistres nés à compter de la date d'effet du premier contrat collectif à adhésion obligatoire seront pris en charge par l'organisme d'assurance.

Les dispositions des articles 2 et 7 de la loi Évin trouveraient donc à s'appliquer pour les seuls agents en activité à la date de mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire.

Il conviendrait également de créer une dérogation au caractère obligatoire d'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire pour les agents en situation d'arrêt de travail à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire.

Mesure transitoire relative au versement de la participation employeur aux agents en arrêt de travail à la date de mise en place du contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire

Les agents en situation d'arrêt de travail à la date de mise en place d'un contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire et qui ne pourraient de ce fait adhérer au contrat avant une reprise effective du travail de 30 jours continus, pourront bénéficier de la participation employeur soit pour poursuivre leur adhésion à leur éventuel contrat individuel labellisé de prévoyance complémentaire jusqu'à leur adhésion effective au contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire, soit adhérer à une option ad hoc du contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire visant à reprendre le passif en cours.

PROJET

Définir l'encadrement des différents régimes de participation et les modalités de financement et d'adhésion

Axe 7 – Renforcer la vérification des critères de labellisation

Labellisation des contrats individuels au titre des risques Prévoyance et Santé

L'article 13 du décret n°2011-1474 du 08/11/2011 précise la durée de validité des labels accordés aux contrats et règlements, ainsi que les conditions de vérification de la conformité des éventuelles modifications apportées aux contrats durant la période de validité, tels que :

« *Le label est accordé aux contrats et règlements pour une* ***durée de trois ans****.*
[…]
Les modifications des contrats et règlements intervenant au cours de cette période sont transmises au prestataire habilité qui vérifie que les conditions de délivrance du label sont toujours satisfaites. »

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) Établir un contrôle périodique du respect des critères de solidarité par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et Règlementaire (ACPR).
2) Obliger les organismes d'assurances à communiquer les évolutions tarifaires annuelles des contrats labellisés aux agents en respectant un délai de prévenance de 4 mois minimum.
3) Obliger les organismes d'assurances à communiquer annuellement de façon transparente le détail des frais de chargement, ainsi que le ratio d'équilibre net de taxes et de frais de chargement des contrats labellisés pour chacun des risques (Rapport Prestations / Cotisations). Transmission de ces informations à la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour publication annuelle.
4) Collecte de ces informations par la DGCL afin de disposer d'une vision consolidée des contrats proposés et des dynamiques de portefeuille.

Axe 8 – Préciser l'éligibilité ou la non éligibilité de différentes catégories d'agents

L'article 1 du décret n° 2011-1474 du 08/11/2011 stipule :

« *La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics bénéficie* ***aux fonctionnaires et agents (…) de droit public et de droit privé*** *relevant des collectivités et établissements mentionnés aux articles 2 et 12 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui adhèrent à des règlements ou souscrivent des contrats garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, agents et retraités, dans les conditions prévues au présent décret.* »

PROJET

La circulaire n°RDFB1220789C du 25 mai 2012 traite une partie des cas rencontrés, tels que les fonctionnaires des OPH, ainsi que les agents de droit privé des OPH, les fonctionnaires détachés, les fonctionnaires mis à disposition, et les agents retraités.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

Préciser l'éligibilité des différentes catégories d'agents :

Sont visés ici les agents titulaires, stagiaires et contractuels y compris les agents bénéficiant de contrats aidés. S'agissant des agents contractuels, l'employeur aurait l'obligation de leur proposer le bénéfice du contrat et de la participation associée de l'employeur à compter d'une durée maximale constatée de 6 mois de présence effective (constatée sur une durée globale d'un an) dans la collectivité ou dès l'arrivée dans la collectivité dès lors que la durée du contrat liant l'agent à la collectivité est supérieure ou égale à 6 mois. Ces durées pourront être réduites par la négociation collective au niveau local.

1) Agents à temps non complet / agents multi-employeurs / apprentis / agents des SPIC et des EPIC rattachés à la collectivité : Adhésion possible tant en matière de prévoyance que de frais de santé, tout en prévoyant une dérogation d'adhésion au caractère obligatoire de l'adhésion au titre des contrats de frais de santé (idem secteur privé).
2) Agents de droit public des OPH, agents de droit privé des OPH, agents détachés, agents mis à disposition : maintien du cadre règlementaire actuel.
3) Agents retraités, agents en disponibilité et agents en congé parental : adhésion possible aux contrats de frais de santé, mais sans participation de l'employeur. Pour les contrats collectifs résultant de convention de participation à adhésion facultative ou à adhésion obligatoire : Application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Évin, en vigueur dans le secteur privé : mêmes garanties que les actifs, adhésion non soumise à questionnaire médical, cotisations n'évoluant pas en fonction de l'âge, et tarification encadrée (tarification identique à celle des actifs la 1ère année suivant le départ à la retraite, augmentation tarifaire de 25 % maximum la 2ème année, et augmentation tarifaire de 50% maximum la 3ème année)

Axe 9 – Donner plus de souplesse à la négociation collective locale pour fixer les critères de modulation de la participation

L'article 23 du décret n° 2011-1474 du 08/11/2011 dispose que :

« *Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent* ***moduler leur participation*** *dans un but d'intérêt social, en* ***prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale****.* »

L'article 24 du décret n° 2011-1474 du 08/11/2011 dispose que :

« *La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics constitue une aide à la personne,* ***sous forme d'un montant unitaire par agent****, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.* (…) »

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) Prévoir la faculté, dans le cadre des accords locaux, pour les collectivités territoriales qui le souhaiteraient de tenir compte de l'indice ou, plus largement, de la rémunération et des éléments concourant à sa détermination pour moduler leur participation.
2) Prévoir la faculté, dans le cadre des accords locaux, pour les collectivités territoriales de déterminer le niveau de participation en pourcentage des cotisations (avec la possibilité d'une dégressivité / progressivité de celui-ci). En effet, faute de base juridique, les URSSAF sont susceptibles de remettre en cause ces pratiques issues de la négociation collective.

La référence au « *revenu* », opérée par les textes en vigueur, gagnerait à être remplacée par celle de « *rémunération* ».

Axe 10 – Préciser les dispenses d'adhésion possibles, de droit ou relevant de la négociation collective

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

Facultés de dispenses « de droit »

- Les agents sous contrat à durée déterminée qui justifient bénéficier d'une couverture santé « responsable » conforme à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale. La dispense doit être formulée à l'embauche ou en cas de changement de situation familiale.

- Les agents qui bénéficient, par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs ci-dessous. La dispense doit être formulée à l'embauche ou à la date de prise d'effet de la couverture dont l'agent bénéficie par ailleurs ou en cas de changement de situation familiale :
  - un dispositif de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
  - le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code la de Sécurité sociale (Alsace-Moselle) ;
  - le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
  - Les mutuelles des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - les contrats d'assurance de groupe relevant de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats dits « Madelin »).

PROJET

- Les agents bénéficiant d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place ou de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

- Les agents bénéficiant à l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime, ou à la date de prise d'effet d'une des couvertures ci-dessous jusqu'au terme de l'attribution de ces aides :
  - d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C) ;
  - de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale (ACS).

Facultés de dispenses facultatives relevant de la négociation collective

Pour être exercées par les agents, les facultés de dispenses ci-dessous doivent être expressément stipulées, en tout ou partie, dans l'accord collectif, sous peine de remise en cause du caractère obligatoire du contrat, et par conséquent du régime social de faveur inhérent.

- Les agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Les agents à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les agents remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle l'agent a été préalablement informé des conséquences de son choix, en particulier s'agissant de la perte du bénéfice de la participation de l'employeur.

Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur de l'agent à l'employeur : à défaut, les agents concernés seront immédiatement affiliés au régime.

Mesures transitoires pour les contrats collectifs de prévoyance à adhésion obligatoire

Adhésion exclusivement des agents en activité à la date de mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire

S'agissant d'une première mise en place de contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire dans les collectivités territoriales, et afin de ne pas alourdir très significativement la charge de sinistres, et par la même la cotisation du contrat, il convient de prévoir une disposition transitoire précisant que :

PROJET

- Seuls les agents en situation d'activité à la date de mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire sont obligés d'adhérer.

- Seuls les sinistres nés à compter de la date d'effet du premier contrat collectif à adhésion obligatoire seront pris en charge par l'organisme d'assurance.

Les dispositions des articles 2 et 7 de la loi Évin trouveront donc à s'appliquer uniquement pour les agents en activité à l'occasion de la mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire.

Possibilité de couverture des agents en arrêts de travail

Toujours dans le cadre d'une première mise en place de contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire, et pour permettre une couverture des agents en arrêt de travail à la date de mise en place du contrat, il conviendrait de prévoir des mesures transitoires visant à :

- Permettre, sous la forme d'une option dans le cahier des charges de l'appel d'offres, la mise en place par la collectivité d'un contrat spécifique de reprise du passif en cours, moyennant soit une cotisation ad hoc, soit une sur-cotisation à appliquer sur le régime des actifs.
- Permettre aux collectivités de maintenir le versement de la participation de l'employeur pour les agents en arrêt de travail à la date de mise en place du contrat collectif complémentaire de prévoyance à adhésion obligatoire.

Axe 11 – Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire

Le rapport de présentation de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 au Conseil commun de la fonction publique précise que : « *Ces contrats (à adhésion obligatoire) seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions qui ne peuvent être fixées dans le présent projet d'ordonnance mais qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale.* »

Il est à noter que dans le secteur privé, en matière de frais de santé, lorsque la couverture des ayants-droit est prise en compte, leur affiliation peut être prévue à titre facultatif ou à titre obligatoire.

Si le dispositif ouvre le régime aux ayants-droit à titre facultatif, les contributions versées au-delà du montant prévu pour la couverture du seul salarié ne bénéficient pas de l'exonération.

Si le dispositif prévoit la couverture des ayants-droit du salarié à titre obligatoire, la totalité de la contribution de l'employeur, y compris celle versée au titre des ayants-droit, est éligible à l'exonération de cotisations.

PROJET

Actuellement, le décret n° 2011-1474 du 08/11/2011 permet aux collectivités territoriales de moduler leur participation en fonction de la situation familiale et/ou du niveau de revenu des agents. Il est ainsi très fréquent de trouver des grilles de participation employeur qui tiennent compte de la situation familiale des agents.

Evolutions ayant fait l'objet d'un accord :

1) Pour les contrats de frais de santé à adhésion obligatoire, déterminer précisément les conditions d'exonération sociale des cotisations employeur au regard du caractère obligatoire de l'adhésion de l'agent et/ou de l'agent et de sa famille.
2) Préciser les dérogations d'adhésions des familles, pour sécuriser juridiquement les dispositifs :

Facultés de dispense « de droit » des ayants-droit

Par exception, et sur demande écrite de l'agent, ses ayants droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils relèvent déjà de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivant :

- Un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
- Le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale (Alsace/Moselle) ;
- Le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
- Les mutuelles des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 9 septembre 2007 et n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- Les contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats dits "Madelin").

Facultés de dispenses des ayants-droit facultatives relevant de la négociation collective

Attention : Ces facultés de dispenses doivent être stipulées dans l'accord collectif en tout ou partie à l'issue de la négociation collective. À défaut d'être prévues dans l'accord collectif, elles ne peuvent être exercées par les ayants-droit des agents sous peine de remettre en cause le régime social de faveur.

Par exception, et sur demande écrite de l'agent, ses ayants-droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils bénéficient :

- D'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;
- De l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale (ACS), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;

- D'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place du présent régime ou de l'embauche de l'agent si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- D'une couverture collective obligatoire, pour les mêmes risques, relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :

  - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les agents dont les ayants-droit remplissent les conditions d'une des dispenses ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle l'agent et ses ayants-droit ont été préalablement informés des conséquences de ce choix, en particulier s'agissant de la perte du bénéfice de la participation de l'employeur.

Le maintien des dispenses est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs : à défaut, les ayants-droit concernés seront immédiatement affiliés au régime.

3) Définir le traitement social et fiscal des contributions employeurs aux régimes de prévoyance et de frais de santé :

Contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire, résultant de conventions de participation :

- Traitement social : alignement sur le secteur privé

Le montant maximum des contributions employeurs aux régimes « prévoyance » et « frais de santé », exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour chaque agent ne doit pas excéder la somme de 6% PASS (2 639,52 € en 2023) et 1,5 % de la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale. Le total ainsi obtenu ne peut excéder 12% du PASS (5 279,04 € en 2023).

- Régime fiscal pour les agents : alignement sur le secteur privé

Les cotisations des agents, affiliés aux contrats collectifs de « prévoyance » et/ou de « frais de santé »de leur employeur, sont déductibles de leur revenu imposable dans une limite globale de la somme de 5% du PASS (soit 2 199,60 € en 2023) et 2 % de la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale. Le total ainsi obtenu ne peut excéder 2% de 8 PASS (soit 7 038 72€ en 2023).

- CSG/CRDS et forfait social.

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé sont soumises dès le premier euro, à la CSG et à la CRDS sans abattement.

PROJET

Pour les agents relevant de la CNRACL : assujettissement des contributions employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% pour frais professionnels).

Pour les agents relevant du régime général : assujettissement à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75 % pour frais professionnels) et au forfait social au taux de 8 % dans les collectivités de plus de 11 agents.

Contrats individuels labellisés

Dans le cadre de la procédure de labellisation, le caractère collectif ne peut être considéré comme respecté dans la mesure où la pluralité de contrats induit de fait une différenciation entre les prestations.

Pour les agents relevant de la CNRACL : assujettissement des contributions employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% pour frais professionnels).

Pour les agents relevant du régime général : assujettissement à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75 % pour frais professionnels) et aux cotisations de Sécurité Sociale dans les conditions et aux taux de droit commun. Dans cette hypothèse, le forfait social n'est pas dû.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

NOTE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DES ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FPT IMPLIQUANT LE ROLE DES CENTRES DE GESTION DANS LE DIALOGUE SOCIAL

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a eu pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Dans ce but, l'ordonnance codifiée favorise aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique.

La PSC constitue un champ privilégié de conclusion des accords collectifs. Ainsi, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 en matière de PSC n'a pour objet que de fixer le montant de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties santé et prévoyance et de définir les garanties minimales destinés à couvrir les risques, que le dialogue social local peut permettre de renforcer, que ce soit en termes de montant de participation ou encore de bénéficiaires.
Cet accord collectif peut également prévoir la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte.

Dans le cadre du cycle de négociations en matière de protection sociale complémentaire, la FNCDG a proposé aux organisations syndicales d'engager une réflexion afin de développer la pratique des accords collectifs en étendant, sur mandat, la compétence des CDG aux collectivités et établissements affiliés obligatoires de plus de cinquante agents en matière de négociation collective.

En effet, l'ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a instauré une nouvelle compétence des CDG habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords : dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial (CST), le CDG autorisé à négocier et conclure l'accord détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord ; l'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Aussi, en l'état actuel du droit, les CDG ne peuvent être autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un CST, alors que les Centres, en matière de PSC, disposent d'une compétence étendue puisqu'ils concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation auxquelles ils peuvent adhérer pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir.

Ainsi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie puisqu'un accord collectif en matière de PSC pourra notamment avoir pour objectif de s'adresser obligatoirement à tous les agents du périmètre de collectivités et établissements qu'il concerne, alors que le rôle des CDG en matière de négociation d'accords est centré exclusivement sur les collectivités de moins de 50 agents.

Une première réunion FNCDG-OS s'est tenue le 17 janvier 2023. La réflexion a distingué la représentation des organisations syndicales et des autorités territoriales en matière de négociation des accords, d'une part, de la représentativité nécessaire pour la validité de ces accords, d'autre part, et subsidiairement a questionné les limites de l'extension possible d'un champ de compétences des CDG en matière d'accords collectifs.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **<u>Sur la représentation des organisations syndicales et des autorités territoriales en matière de négociation des accords collectifs locaux</u>**

L'article L. 221-2 du CGFP dispose que *« Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines mentionnés aux articles L. 222-3 ou dans les conditions prévues à l'article L. 222-4. »*

Aux termes de cet article, compte-tenu de l'objet et du niveau des négociations, les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège au sein des comités sociaux placés auprès de l'autorité territoriale compétente. Leur représentation au sein du Conseil commun ou du CSFPT étant indifférente au niveau local et n'intervenant qu'au niveau national en vue de la négociation d'accords de cette portée[1].

Ainsi, seules les organisations syndicales représentatives au niveau local sont habilitées à négocier, incluant l'hypothèse de négociations d'accords de niveau départemental ou infra-départemental dépassant le périmètre du CST du CDG ou de la collectivité.

Cependant, ainsi que l'indique le rapport de la mission « Renforcer la négociation collective », *« il peut arriver que les représentants syndicaux ayant négocié l'accord ne soient pas les mêmes que les représentants élus du personnel siégeant au comité »* ou encore *« l'accord est conclu par les responsables syndicaux habilités à cette fin, qui ne sont pas nécessairement les représentants élus* (du comité social) *»*.

Aussi, la mission préconisait-elle opportunément de préciser les conditions dans lesquelles les représentants des organisations syndicales qui négocient les accords seront habilités à les signer, en soulignant l'importance de la question au regard du caractère plus ou moins décentralisé de chacun des syndicats représentatifs, dont les statuts comportent souvent des règles différentes sur le degré d'autonomie de leurs responsables locaux. Ainsi, les représentants appelés à négocier et, le cas échéant, à signer, n'étant pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont élus dans les instances, **la mission estimait à cet égard préférable, dans un souci de simplicité et de cohérence, de transposer à la fonction publique les dispositions de l'article L. 2231-2 du code du travail, dont il ressort que les représentants des organisations syndicales sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :**
- soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

S'agissant de l'habilitation de représentants syndicaux à négocier et conclure des accords, sur « mandat » au nom de l'organisation syndicale qu'ils représentent et pour le compte de représentants élus du personnel siégeant aux CST du périmètre des agents publics concernés par l'accord, l'ordonnance n'a pas précisé cette faculté mais ne l'a pas expressément interdite. Par ailleurs, il convient de ne pas de confondre ce sujet avec celui de la validité de l'accord (*cf. infra*).

Il conviendrait de réviser les dispositions de l'ordonnance codifiée afin de préciser les conditions dans lesquelles les représentants des organisations syndicales qui négocient les accords seront habilités à les signer.

Dans l'hypothèse où la négociation d'un accord concernerait à la fois les représentants du personnel élus au CST placé auprès d'un centre de gestion et des représentants du personnel élus aux CST placés auprès de collectivités territoriales et établissements autres que les CDG,

[1] La mission « Renforcer la négociation collective » s'est interrogée sur le niveau auquel le caractère majoritaire d'un accord devrait être apprécié : *« la représentativité des organisations syndicales au niveau national devrait-elle être toujours prise en compte, y compris pour les accords locaux ? Une réponse négative paraît ici s'imposer, à la fois en droit et en opportunité, dès lors qu'elle impliquerait que puissent entrer en vigueur des accords locaux conclus par des organisations syndicales qui ne représentent pas la majorité des voix au niveau du comité social concerné. »*

DOCUMENT DE TRAVAIL

il est proposé que les organisations syndicales représentatives sur ce périmètre habilitent les représentants de leur choix, en vertu d'une stipulation statutaire de cette organisation, d'une délibération spéciale ou d'un mandat, à négocier et conclure les accords. Dans ce cas, chacun des syndicats représentatifs mandaterait deux représentants, autorisés à négocier et conclure l'accord de niveau départemental ou infra-départemental dépassant le champ couvert par le seul CST du CDG.

Symétriquement, dans ce cas de figure, la représentation des autorités territoriales dans le cadre de la négociation doit être assurée.

L'ordonnance a déjà prévu que, dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un CST, le CDG autorisé à négocier et conclure l'accord détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

Cependant, l'article L. 224-2 du CGFP dispose *« L'autorité administrative compétente pour signer les accords peut autoriser une autre autorité administrative à conduire les négociations et, sous réserve qu'elle en approuve préalablement les stipulations, à conclure l'accord »*, à la différence de l'une des versions du projet d'ordonnance prévoyant que *« L'autorité administrative ou territoriale compétente pour signer l'accord en application du I peut autoriser une autre autorité administrative ou territoriale à négocier et conclure l'accord, sous réserve qu'elle procède ensuite à sa validation ».*

L'ordonnance codifiée a ainsi exclu toute délégation d'une « compétence » (de négociation et conclusion) dont l'autorité territoriale est investie, l'autorité compétente pour conclure l'accord étant celle qui aurait été compétente pour prendre l'acte unilatéral règlementaire (que comporte le cas échéant l'accord) ayant le même objet, selon l'article L. 224-1 du CGFP.

Toutefois, de la même façon qu'une collectivité territoriale peut déléguer à une collectivité territoriale relevant d'une autre catégorie ou à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre tout ou partie d'une compétence dont elle est attributaire (article L. 1111-8 du CGCT), **il est envisageable, sans porter atteinte au principe de libre administration, qu'une autorité territoriale (dont la collectivité dispose de son propre CST) autorise librement un CDG à négocier et conclure un accord, les CDG constituant des services publics détachés d'une collectivité territoriale.** Cela, sans préjudice de l'approbation de l'accord par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant, de la même façon que l'article L. 224-1 du CGFP prévoit *« Lorsque cet accord comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral relevant de la compétence de plusieurs autorités administratives ou territoriales, il est signé par l'ensemble des autorités qui sont compétentes pour édicter cet acte unilatéral. »*

Aussi, pour ce qui concerne les collectivités situées hors du champ actuel d'habilitation du CDG en matière d'accords collectifs, la faculté pour le Centre d'intervenir sur mandat de ces collectivités rejoint une hypothèse considérée par la mission *« Renforcer la négociation collective dans la fonction publique »*.
Celle-ci a suggéré une réflexion quant au rôle accru qui pourrait être donné aux CDG intervenant, au-delà de leur périmètre actuel dans le cadre d'un mandat de négociation qui leur serait donné par une collectivité : *« Dans la fonction publique territoriale, les accords seront en principe conclus au niveau de la collectivité concernée. Ils pourront également l'être au niveau des centres de gestion, en ce qui concerne les communes de moins de 350 agents pour lesquelles l'adhésion est obligatoire (…), dès lors que l'objet de l'accord porte sur une question relevant d'une mission attribuée au centre de gestion par le législateur. (…) Il pourrait ainsi être envisageable que (…) la commune, qui reste compétente, donne mandat à ce dernier pour négocier et conclure un tel accord doté d'effets juridiques. Il paraît en revanche difficile, dans cette hypothèse, de contraindre juridiquement le maire à appliquer l'accord, un tel dispositif revenant à le dessaisir d'une compétence qui lui a été attribuée par la loi et pouvant en outre porter atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales »*. Ce dernier point relève notamment des conditions de validité de l'accord (*cf. infra*).

Ainsi, le Centre de Gestion pourrait également être autorisé par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents à négocier et conclure un accord pour leur compte

VERSION DE TRAVAIL

avec les organisations syndicales représentatives : les autorités territoriales qui le souhaitent donneraient mandat au CDG dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collectivités ne disposant pas d'un CST[2].

Cette dérogation serait, soit limitée aux collectivités et établissements affiliés obligatoires aux CDG compte-tenu de leurs liens privilégiés en matière de gestion RH, **soit étendue aux affiliés volontaires et aux non affiliés,** respecterait le rôle de l'instance consultative compétente, opérerait exclusivement sur mandat de la collectivité et se réaliserait sans préjudice d'une application de l'accord toujours subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

A cette fin et en l'absence de base légale actuellement, il conviendrait de réviser les dispositions limitatives du CGFP.

- **<u>Sur la représentativité nécessaire pour la validité des accords</u>**

La représentativité des organisations syndicales pour déterminer le caractère majoritaire d'un accord, et ainsi sa validité, ne se confond pas avec la saisine du CST qui constitue une contrainte légale lorsque l'accord concerne un domaine sur lequel il doit être consulté, telles que les aides à la protection sociale complémentaire[3].

Les projets d'accords doivent être soumis avant leur signature, pour avis[4], aux instances de concertation à l'échelon administratif au niveau duquel ils produisent des effets, c'est-à-dire aux CST dans le périmètre des agents publics concernés par cet accord, <u>qui ne correspond pas nécessairement au niveau auquel l'accord a été négocié</u> (par hypothèse, à un niveau départemental ou infra-départemental dépassant le champ couvert par le seul CST du CDG dans la mesure où l'accord est conclu par les responsables syndicaux habilités à cette fin et le CDG mandaté par une ou plusieurs collectivité(s) ou/et établissement(s) de plus de cinquante agents).

En revanche, la vérification du caractère majoritaire de l'accord conclu, et partant, sa validité, se réalisera nécessairement au niveau des CST du périmètre d'agents concernés, ce qui demeure spécialement utile dans le cas où les représentants syndicaux habilités à contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent ayant négocié l'accord ne sont pas les mêmes que les représentants élus du personnel siégeant au comité.

Ainsi, chaque CST concerné par l'accord constitue le niveau auquel la représentativité des organisations syndicales signataires doit être vérifié pour apprécier la condition de majorité requise aux termes de l'ordonnance codifiée : *« Les accords (…) sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. »*
Dans l'hypothèse explorée, les derniers mots de cette disposition devrait être revus pour préférer des termes tels que *« au niveau auquel l'accord produit des effets »* plutôt qu' *« au niveau auquel l'accord est négocié »,* ce qui continue à garantir l'appréciation du caractère majoritaire de l'accord au niveau de chaque CST, constituant chacun les organismes consultatifs de référence.

Le rapport de la mission prévoyait des adaptations nécessaires dans certaines hypothèses en évoquant notamment, le cas d'un périmètre de négociation dépassant le champ couvert par une

[2] C'est-à-dire en précisant impérativement les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord mais plus largement le cadre, l'objet et finalités de la négociation, les principes de négociation, la portée juridique des accords, la méthodologie, voire le suivi de l'accord ultérieur, impliquant par exemple l'examen des éventuelles difficultés d'interprétation ou d'application.

[3] Cependant, l'ordonnance codifiée dispose que les mesures réglementaires incluses, le cas échéant, dans les accords ne sont pas soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs le cas échéant compétents.

[4] Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives aux domaines cités à l'article. L. 253-5 du CGFP.

seule instance de concertation, en l'absence d'instance de concertation correspondant à ce périmètre.

Ce type de situation peut notamment se rencontrer dans des cas de fusions de service, dans la période précédant le renouvellement des instances sur le nouveau périmètre. Ainsi que le prévoit déjà la circulaire du 22 juin 2011 en ce qui concerne l'application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983, il semble alors nécessaire de prendre comme référence les différentes instances de concertation couvrant les agents ou services visés. **Il en résulterait que pour s'appliquer à l'ensemble du périmètre qu'il prévoit, l'accord devrait être majoritaire au niveau de chacun des comités sociaux concernés, rappelait la mission.**

Ainsi, des accords conclus entre des représentants syndicaux habilités par l'organisation qu'ils représentent et le CDG mandaté par une ou plusieurs collectivité(s) ou/et établissement(s) de plus de cinquante agents (au-delà de l'autorisation qu'il peut avoir reçu pour négocier et conclure l'accord de la part de collectivités dont l'organisme consultatif de référence est le CST du CDG), seront valides dès lors que la condition de majorité des organisations syndicales représentatives, appréciée nécessairement au niveau de chaque CST du périmètre d'agents concernés, est remplie.

Par hypothèse, un accord signé à un niveau départemental ou infra-départemental (dépassant le champ couvert par le seul CST du CDG) pourrait, en fonction des signataires de l'accord à ce niveau et de la composition des organisations représentatives siégeant au niveau d'un CST, être valide (car emportant la majorité), ou non, dans une collectivité ou établissement. L'application de l'accord restant, de plus, toujours subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF – AMRF – APVF – CNFPT – Départements de France – FNCDG – France urbaine – Intercommunalités de France – Régions de France – Villes de France – Collège employeurs du CSFPT

Paris, le 22 février 2023

Note de positionnement sur le projet de réforme des retraites

Nos propositions pour éviter aux collectivités territoriales d'être triplement pénalisées

Qu'est-ce que la Coordination des Employeurs Territoriaux (CET) ?

A la tête de plus de 50 000 collectivités territoriales et établissements publics locaux, les élus locaux ont la responsabilité de l'intervention des 1,9 million d'agents publics territoriaux, qui, comme les agents des autres versants de la fonction publique, assurent les nombreuses missions de service public, obligatoires par la loi ou facultatives selon les décisions locales, exercées par les entités publiques locales.

Depuis septembre 2018, les associations d'élus locaux, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territorial (CSFPT) ont décidé de se fédérer et de coordonner leurs réflexions et propositions afin de mieux fonder, légitimer et exprimer leurs positions dans les concertations et négociations avec le Gouvernement et les organisations syndicales.

C'est dans cet état d'esprit que, **dans le cadre d'une démarche collégiale, unanime et indépendante de l'opinion que chaque employeur peut porter sur l'opportunité de la réforme des retraites**, ils ont adressé au Gouvernement en décembre **une contribution au projet de réforme**. Et c'est dans la même logique que, après avoir pris connaissance du projet de loi, qu'ils ont décidé de proposer ensemble **huit amendements dans la discussion parlementaire qui s'engage**.

Ces propositions d'amendements ont vocation à enrichir le texte, dont la Coordination considère que, s'agissant du versant territorial de la fonction publique, **il comporte des mesures insuffisantes et en ignore largement les spécificités, au détriment des employeurs et agents territoriaux, au risque d'aboutir à une « triple peine » pour les collectivités territoriales.**

Ce que prévoit le PLFRSS pour la fonction publique territoriale

A partir du 1er septembre 2023, **une nouvelle hausse progressive de l'âge de départ à la retraite** doit s'enclencher, à raison de trois mois par année de naissance pour atteindre l'âge légal de 64 ans en 2030 (les catégories dites « *actives* », à l'image des sapeurs-pompiers, pourront toujours partir plus tôt mais deux ans plus tard qu'actuellement). Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir cotisé 43 ans. Les personnes partant à la retraite à 67 ans, qu'elles aient accompli ou non l'ensemble de leurs trimestres de cotisations, percevront automatiquement une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote). La réforme permettra également aux agents de la fonction publique, avec l'accord de leur employeur, de travailler jusqu'à 70 ans s'ils le souhaitent, ou de prendre une retraite progressive (cumul d'une retraite avec un temps partiel possible deux ans avant l'âge légal).

Dans les collectivités, les agents sont concernés par cette réforme, qui s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public.

La réforme emportera en l'état des effets directs et indirects sur les finances publiques locales, qui constituent un véritable « angle mort » du projet de loi et de son étude d'impact.

Préoccupés par l'effet mécanique induit par les mesures d'âge, combiné à l'insuffisance des mesures d'accompagnement, les employeurs territoriaux entendent alerter sur l'impact du projet de loi en la matière et formuler des propositions pour que les collectivités territoriales ne soient pas triplement pénalisées.

La hausse de cotisation des employeurs territoriaux : un coût direct pour les finances publiques locales, qui ne s'inscrit dans aucune démarche de remise à plat pourtant nécessaire

Mi-janvier, les collectivités ont eu la mauvaise surprise d'apprendre que le taux de cotisation au régime de la caisse de retraite des fonctionnaires (la CNRACL) augmenterait vraisemblablement de 1%, **représentant un surcoût de 460 M€ pour les seules collectivités territoriales.**

Le Gouvernement s'est engagé, par un courrier de la Première Ministre en date du 25 janvier 2023, à compenser intégralement aux employeurs territoriaux cette hausse de cotisation, sans que le véhicule de cette compensation soit à ce jour arbitré. Il a par ailleurs été confirmé aux associations membres de la Coordination des employeurs publics territoriaux, lors d'une réunion avec le ministre des Comptes Publics, qui s'est tenue le 13 février 2023, que la CNRACL – bien que déficitaire – continuerait à moyen terme à être prélevée au titre de la compensation démographique vers les autres régimes. En effet, aujourd'hui, la CNRACL verse une compensation pour équilibrer d'autres régimes de retraite [elle a versé 77,3 milliards d'euros depuis la création de ce mécanisme en 1974].

Dans ces conditions, la hausse de cotisation d'un point des employeurs affiliés à la CNRACL ne participera pas à l'équilibre intrinsèque du régime, mais au maintien de la compensation démographique vers les autres régimes et, de ce fait, à leur financement indirect.

Nous demandons l'arrêt préalable de cette compensation sans quoi nous risquons d'aboutir à une situation aberrante : la CNRACL est déficitaire mais encore contributrice à la compensation des autres régimes et, dans ces conditions, les recettes procurées par la hausse de la cotisation ne contribueront pas à résorber l'équilibre intrinsèque de la caisse mais à financer la compensation vers les autres régimes. **Il y a là un enjeu de cohérence, de lisibilité et de légitimité dans les efforts sollicités.**

La CNRACL connaît certes un déficit mais qu'il est peut-être possible de le réduire en conduisant une réflexion d'ensemble sur la retraite des agents des collectivités. C'est ainsi que nous souhaitons aussi travailler sur la question des périmètres des régimes et, en particulier, celle des contractuels, qui sont affiliés à la CNAV et non à la CNRACL. En effet, les contractuels sont de plus en plus nombreux dans les collectivités, depuis que leurs droits ont été progressivement alignés sur ceux des fonctionnaires et que les possibilités de recours au contrat ont été sensiblement élargies.

Aujourd'hui, 1 recrutement sur 2 se fait par la voie du contrat dans la fonction publique territoriale.

Indépendamment de l'opinion que chacun peut porter sur une telle évolution, cet état de fait contribue inévitablement à réduire substantiellement la base cotisante de la CNRACL tandis que les générations d'agents territoriaux en retraite ou en fin de carrière ont massivement intégré la fonction publique par la voie du statut à l'époque. **Le déséquilibre démographique de la caisse s'en trouve structurellement aggravé.**

> **Amendement n°1** : Aussi, la coordination des employeurs territoriaux a déposé un amendement à l'article 6 du PLFSSR pour modifier le rapport financier annexé au projet de loi qui mentionne cette augmentation du taux de cotisation (**à noter que celle-ci relève *in fine* du pouvoir réglementaire**).

L'usure professionnelle induite par la pénibilité des métiers : des « coûts cachés » substantiels pour les finances publiques locales, qui appellent des réponses adaptées

Outre l'impact financier qu'emportera la réforme annoncée sur les budgets locaux, un autre impact, moins visible, mais également très coûteux touchera les collectivités. La fonction publique territoriale (FPT) se compose essentiellement d'agents de catégorie C (76 %). **L'usure professionnelle y constitue depuis déjà un certain nombre d'années une problématique importante en raison des métiers qui y sont exercés.**

Autre facteur : la moyenne d'âge des agents dans la FPT est de 46 ans (42 ans dans le secteur privé) et les statistiques, issues de plusieurs sources dont le rapport annuel sur la fonction publique, témoignent très clairement d'une hausse des arrêts de travail et des cas d'invalidité après 50 ans.

La Coordination des employeurs territoriaux a souligné cette particularité la veille de la présentation de la réforme par le gouvernement, le 10 janvier : « *Toute réforme emportant des mesures d'âge et qui serait de surcroît strictement paramétrique représente un défi quant à l'usure professionnelle des agents dans la mesure où elle conduit mécaniquement à maintenir*

plus longtemps en position d'activité des agents exposés à la pénibilité voire des agents déjà en situation d'invalidité. La conséquence sera une hausse de l'absentéisme dont il faudra prendre en compte le coût et l'impact sur la qualité du service. »

Au-delà de la prise en charge directe des conséquences de l'usure professionnelle, s'opère également un transfert de charge assurantielle depuis le système de retraites vers d'autres couvertures (assurance statutaire et prévoyance), ce qui, du fait du niveau de risque et de la sinistralité inévitablement accrus (absentéisme, incapacité, invalidité, etc.), pourrait induire des dépenses supplémentaires significatives pour les collectivités territoriales, comme la Coordination des employeurs territoriaux l'avait signalé.

Or, dans le projet de loi, la pénibilité est essentiellement appréhendée au travers des catégories dites « *actives* », conformément à une nomenclature établie par le décret n° 54-832 du 13 août 1954, soit **une part très marginale des agents publics (6 % dans la fonction publique territoriale)**.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a écarté toute option tendant à une extension du périmètre des catégories actives, qui bénéficient d'un départ anticipé.

La Coordination s'était portant prononcée dans sa contribution de décembre dernier pour un élargissement du périmètre.

Actuellement, au sein de la fonction publique territoriale (FPT), seuls les agents de police municipale, les sapeurs-pompiers professionnels et les égoutiers bénéficient de la catégorie active.

Or, les critères pris en compte permettant à ces métiers d'être ainsi classés ont été définis en 1969 et n'ont pas fait l'objet d'une évaluation récente, et ce alors que les métiers territoriaux sont en constante évolution et qu'ils sont exercés par plus de 76 % d'agents de catégorie C. Aussi, en cohérence avec sa contribution, la Coordination défend un amendement visant à ouvrir cette réflexion :

> **Amendement n°2** : « *Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport du Gouvernement au Parlement évalue les critères pris en compte permettant à certains emplois de la fonction publique territoriale d'être classés en catégorie active. Au vu de cette évaluation, il propose, le cas échéant, la révision des critères ouvrant droit au bénéfice de la catégorie active et, partant, son éventuelle extension aux métiers territoriaux qui, bien que relevant de la catégorie sédentaire, présentent un risque particulier d'usure professionnelle.* »

Mais la Coordination considère que **la prise en compte de la pénibilité des métiers de la FPT ne peut s'appréhender exclusivement sous l'angle des catégories dites actives** et qu'il convient de ne pas installer **une dualité entre une approche de la pénibilité fondée sur des outils individuels dans le secteur privé et une autre s'appuyant presque exclusivement sur des outils catégoriels et statutaires dans la fonction publique.**

Elle souhaite notamment que soit étudiée **la possibilité de transposition à la fonction publique de deux dispositifs prévus à ce stade exclusivement pour les salariés du secteur privé de prise en compte de la pénibilité : le compte professionnel de prévention (dit « C2P ») et la possibilité d'un départ anticipé à 62 ans *à taux plein*** (là où le dispositif existant des mises à la retraite pour invalidité dans la fonction publique se verra, en l'état, appliquer la décote).

S'agissant du compte professionnel de prévention (C2P), encadré par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, il constitue la pierre angulaire de la prise en compte de pénibilité pour les salariés du secteur privé, par la possibilité de bonification de trimestres selon six critères de pénibilité : travail de nuit, travail en milieu bruyant, travail en températures extrêmes, etc.

> **Amendement n°3** : « *Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant, à la lumière d'une évaluation de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention sur son champ d'application actuel, l'opportunité et les conditions de sa transposition à la fonction publique.* »

> **Amendement n°4** : « *Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport du Gouvernement au Parlement examine l'opportunité d'étendre aux agents de la fonction publique le dispositif prévu à l'article L. 4624-2-1-1 du code du travail.*
>
> *Ce dispositif permet aux agents particulièrement exposés à des risques d'usure professionnelle, si leur état de santé le justifie, de bénéficier d'une retraite pour invalidité à taux plein à compter de leurs 62 ans.* »

Un fonds national de prévention dédié à la fonction publique territoriale et renforcé dans ses missions : une nécessité face au défi de l'usure professionnelle

La reconversion des agents (donc leur formation) et leur mobilité constituent autant de questions à traiter à l'aune de cette réforme. Le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas Guerini, en convenait, le 21 janvier, sur la radio *France Info* en déclarant « *l'enjeu derrière la réforme porte bien sur l'aménagement des fins de carrière* » et en promettant 6 milliards d'euros pour « *corriger les injustices* ».

Mais, lors de la présentation de la réforme, le Gouvernement n'a annoncé aucun dispositif opérationnel pour aider les collectivités à répondre à cet enjeu, hormis le fait que le fonds annoncé s'agissant de la fonction publique hospitalière concernera aussi le secteur social et médico-social de la fonction publique territoriale.

Pourtant, plusieurs métiers de la fonction publique territoriale présentent des caractéristiques justifiant un accompagnement renforcé. L'indice de fréquence des accidents de travail dans la fonction publique territoriale (FPT) (36,3 %) est plus élevé que dans les deux autres versants de la fonction publique. En particulier, dans la FPT, près de 47 % des agents travaillent dans la filière technique et 14 % dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Les deux principaux risques identifiés sont d'une part les troubles musculo-squelettiques (80 % des maladies professionnelles en 2020) et d'autre part les risques psychosociaux (à l'origine de 34 % des arrêts de travail en 2021).

Les employeurs territoriaux demandent donc à ce que soient largement renforcées les actions du fonds national de prévention dédié à la fonction publique territoriale et à ce que celui-ci soit **rattaché au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** et non plus à la CNRACL, dans un objectif de rapprochement des procédures et des expertises.

A minima, la Coordination des employeurs territoriaux demande à ce qu'un rapport du Gouvernement au Parlement permette d'étudier cette hypothèse.

> **Amendement n°5** : « *Le fonds national de prévention prévu à l'article L 814-1 du présent code est rattaché au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il a pour objet de prévenir tout accident de service, toute maladie professionnelle, tout risque professionnel, de permettre le maintien dans l'emploi des agents en situation d'usure professionnelle, d'identifier les principaux risques ainsi que les métiers les plus exposés, ouvrant aux agents concernés le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée, de sensibiliser les employeurs locaux afin de prévenir les situations d'inaptitude au travail, incluant l'accompagnement des transitions professionnelles et de formuler des recommandations d'actions en matière de prévention.* »

> **Amendement n°6** : « *Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conséquences liées à l'application* [de l'article 9] *pour les employeurs de la fonction publique territoriale. Ce rapport s'attache en outre à la faisabilité de l'extension des dispositions* [de l'article 9] *à la fonction publique territoriale, au-delà du fonds prévu au VI.* »

Egalité homme / femme dans l'accès à une retraite à taux plein : promouvoir la parité entre salariés du secteur privé et agents de la fonction publique

Le PLFRSS comporte **un certain nombre de mesures qui visent à mieux prendre en compte des situations spécifiques intervenues au cours de la carrière, en particulier les congés parentaux et l'aide aux proches.**

Il s'agit de situations créatrices de ruptures dans les carrières professionnelles et, par conséquent, dans les cotisations et le calcul des droits à pension.

Les salariés concernés s'avèrent être dans une écrasante majorité des femmes.

Par une meilleure prise en compte de ces situations, ces mesures permettent réduire les inégalités homme / femme dans l'accès à une retraite à taux plein. **Il s'agit en particulier des dispositions suivantes :**

- **Article 7 :** les congés parentaux seront pris en compte dans le calcul des carrières longues (jusqu'à un maximum de 4 trimestres) ;

- **Article 12 :** il est créé l'assurance vieillesse des aidants (AVA) et procédé à l'élargissement du dispositif actuel de validation de trimestres à davantage d'aidants par la prise en compte des personnes extérieures au cercle familial, celles qui ne résident plus au domicile de la personne aidée ou encore des aidants d'enfant ayant un taux d'incapacité inférieur à 80% et éligible à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

En l'état du texte présenté, ces dispositifs seraient réservés aux seuls salariés du secteur privé. Or, l'absence de parité entre ces derniers et les agents de la fonction publique n'apparaît pas justifiée.

Aussi, la CET propose deux amendements visant à étendre à la fonction publique le bénéfice de ces mesures.

> **Amendement n°7** : « *Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions de 2° du I. de l'article 10 pour prendre en compte les congés parentaux prévus aux articles L. 515-1 à L. 515-12 du code général de la fonction publique.* »

> **Amendement n°8** : « *Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions de l'article 12 relatives aux aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie.* »

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE 6 – RAPPORT ANNEXE

I. A l'alinéa 11 de l'annexe, supprimer les mots « par les employeurs publics (CNRACL) et » et les mots « pour ces derniers ».

II. En conséquence, supprimer la deuxième phrase de l'alinéa 22.

[pour information] Modifications proposées :

La réforme emporte également des mesures en recettes, avec des hausses des taux des cotisations vieillesse dues ~~par les employeurs publics (CNRACL) et~~ par les employeurs privés, cette hausse étant compensée ~~pour ces derniers~~ par une baisse à due concurrence des cotisations AT-MP.

Le projet de loi prévoit un financement du fonds de prévention à l'usure professionnelle en soutien aux employeurs des établissements publics de santé et médico-sociaux. ~~Les effets et le financement de la hausse du taux des cotisations vieillesse CNRACL sont intégrés dans la trajectoire~~. La branche Maladie verrait son solde s'améliorer continuellement à l'horizon 2026, en raison à la fois de recettes dynamiques et de dépenses évoluant de manière contenue. En 2026, son déficit s'établirait à 3,2 milliards d'euros.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Concomitamment au texte, il est prévu dans la trajectoire une hausse des cotisations vieillesse dues par les employeurs publics à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Sans même préjuger de l'opinion que chaque employeur territorial peut porter sur l'opportunité du report de l'âge de départ à la retraite, cette hausse immédiate du taux de cotisation à la CNRACL n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable des employeurs publics rassemblés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux, laquelle a unanimement exprimé son opposition à cette mesure, compte-tenu des effets induits par la réforme du fait du maintien

prolongé en activité de leurs agents (notamment, transfert de charges assurantielles supportées par les collectivités).

Le Gouvernement s'est engagé, par un courrier de la Première Ministre en date du 25 janvier 2023, à compenser intégralement aux employeurs territoriaux cette hausse de cotisation, sans que le véhicule de cette compensation soit à ce jour arbitré. Il a par ailleurs été confirmé aux associations membres de la Coordination des employeurs publics territoriaux, lors d'une réunion avec le ministre des Comptes Publics, qui s'est tenue le 13 février 2023, que la CNRACL – bien que déficitaire – continuerait à moyen terme à être prélevée au titre de la compensation démographique vers les autres régimes.

Dans ces conditions, la hausse de cotisation d'un point des employeurs affiliés à la CNRACL ne participera pas à l'équilibre intrinsèque du régime, mais au maintien de la compensation démographique vers les autres régimes et, de ce fait, à leur financement indirect.

Il convient donc de revenir sur cette hausse de cotisation ; le préalable à toute variation du taux de cotisation devant être une remise à plat du système de retraites des agents territoriaux compte-tenu notamment de la part croissante d'emplois contractuels dans les collectivités.

Ainsi, la nécessité de ce préalable est renforcée par l'intérêt d'examiner la récente proposition de la CNRACL en faveur d'un élargissement de l'assiette des agents obligatoirement affiliés à cette Caisse, ou encore, par celui de questionner le seuil d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet, fixé par décret. Par ailleurs, toute mesure concernant le niveau de cotisations devrait être conjuguée avec l'appréciation des impacts du chantier relatif aux carrières et rémunérations, dont l'ouverture prochaine a été annoncée par le Gouvernement.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 7

Après l'article 7, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport du Gouvernement au Parlement évalue les critères pris en compte permettant à certains emplois de la fonction publique territoriale d'être classés en catégorie active. Au vu de cette évaluation, il propose, le cas échéant, la révision des critères ouvrant droit au bénéfice de la catégorie active et, partant, son éventuelle extension aux métiers territoriaux qui, bien que relevant de la catégorie sédentaire, présentent un risque particulier d'usure professionnelle.

Ce rapport décrit également les impacts financiers pour les collectivités territoriales et leurs groupements, ainsi que pour la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, qu'un tel classement en catégorie active de ces métiers serait susceptible de générer. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Actuellement, au sein de la fonction publique territoriale (FPT), seuls les agents de police municipale, les sapeurs-pompiers professionnels et les égoutiers bénéficient de la catégorie active. Or, les critères pris en compte permettant à ces métiers d'être ainsi classés ont été définis en 1969 et n'ont pas fait l'objet de récente évaluation, et ce alors que les métiers territoriaux sont en constante évolution et qu'ils sont exercés par plus de 76% d'agents de catégorie C.

Aussi, le présent amendement prévoit qu'un rapport du Gouvernement au Parlement évalue ces critères et propose, le cas échéant, leur révision ; tout en examinant parallèlement l'opportunité d'étendre le bénéfice de la catégorie active à d'autres emplois (notamment dans les filières technique et sociale) qui, bien que relevant de la catégorie sédentaire, présentent un risque d'usure professionnelle.

Enfin, le rapport envisagé évaluerait également les impacts financiers pour les collectivités territoriales et leurs groupements, ainsi que pour la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qu'un tel classement en catégorie active de ces métiers serait susceptible de générer.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 9

Après l'article 9, insérer l'article suivant :

« Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant, à la lumière d'une évaluation de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention sur son champ d'application actuel, l'opportunité et les conditions de sa transposition à la fonction publique.

Ce rapport détermine les adaptations pertinentes à apporter au dispositif au regard des spécificités des métiers du service public, en particulier s'agissant des critères de pénibilité qui pourraient être retenus, et établit, plus largement, les conditions de réussite d'une telle transposition. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le compte professionnel de prévention (C2P), encadré par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, constitue la pierre angulaire de la prise en compte de pénibilité pour les salariés du secteur privé mais également pour le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé

Ce dispositif individuel n'existe pas aujourd'hui dans la fonction publique, au sein de laquelle la pénibilité est essentiellement appréhendée au travers des catégories dites « *actives* », conformément à une nomenclature établie par le décret n°54-832 du 13 août 1954, soit une part très marginale des agents publics (6% dans la fonction publique territoriale).

Cette approche binaire et catégorielle de la pénibilité dans la fonction publique apparaît de plus en plus éloignée des enjeux d'usure professionnelle, qui risquent de toucher un nombre

croissant d'agents en raison de l'allongement annoncé par le présent projet de réforme de la durée de travail pour tous les agents de droit public et de droit privé. Les catégories de fonctionnaires les plus vulnérables, en premier lieu les agents de catégorie C, qui représentent 76% des effectifs du versant territorial de la fonction publique, seront particulièrement pénalisées.

Le présent projet de loi, en n'envisageant pas une telle extension du C2P, renforce la dualité entre une approche de la pénibilité fondée sur des outils individuels dans le secteur privé et une approche centrée presque exclusivement sur des outils catégoriels dans la fonction publique.

Il convient de résorber cette insuffisance et cette inadaptation des outils de prévention de la pénibilité dans la fonction publique en étudiant les conditions d'une transposition du C2P aux agents publics. La question de l'opportunité d'une telle extension apparaît d'autant plus soulevée que l'usure professionnelle induite par les mesures d'âge contenues dans le présent projet de réforme constitue un défi qui risque de peser paradoxalement sur les finances publiques, en générant d'importants coûts « cachés » et transferts de charges assurantiels au détriment des collectivités territoriales.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 7

Après l'article 7, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport du Gouvernement au Parlement examine l'opportunité d'étendre aux agents de la fonction publique le dispositif prévu à l'article L. 4624-2-1-1 du code du travail. Ce rapport décrit également les impacts financiers pour les employeurs publics et les différents régimes de retraite concernés du déploiement éventuel d'un tel dispositif au sein de la fonction publique. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 9 du présent projet de loi prévoit la création au sein du code du travail d'un article L. 4624-2-1-1 aux termes duquel, en l'état de sa rédaction, les salariés exerçant ou ayant exercé pendant une durée définie par voie réglementaire des métiers ou activités particulièrement exposés à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées bénéficient d'un suivi individuel spécifique.

Ce suivi médical renforcé se traduira en fin de carrière par une visite médicale obligatoire à 61 ans pour ces salariés afin de favoriser un départ anticipé dès soixante-deux ans à taux plein pour ceux qui ne sont pas en mesure de continuer de travailler (dispositif de retraite pour inaptitude).

En l'état du texte et s'agissant de la fonction publique, le principe d'une visite médicale obligatoire à 61 ans pour les agents particulièrement exposés à des risques d'usure professionnelle leur permettant, si leur état de santé le justifie, de bénéficier d'une retraite pour invalidité à taux plein à compter de leurs 62 ans, n'a pas été prévu.

Aussi, le présent amendement propose que dans les six mois suivant la promulgation de la loi un rapport du Gouvernement au Parlement soit établi examinant l'opportunité d'étendre le dispositif prévu pour les salariés aux agents de la fonction publique.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE 7

Après l'alinéa 83, insérer cinq alinéas ainsi rédigés :

5° A l'article L. 814-1, les termes « créé au sein de cette caisse » sont remplacés par les termes « créé au sein du fonds défini à l'article L 351-7 ».

6° L'article L. 351-7 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonds national de prévention prévu à l'article L 814-1 du présent code est rattaché au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il a pour objet de prévenir tout accident de service, toute maladie professionnelle, tout risque professionnel, de permettre le maintien dans l'emploi des agents en situation d'usure professionnelle, d'identifier les principaux risques ainsi que les métiers les plus exposés, ouvrant aux agents concernés le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée, de sensibiliser les employeurs locaux afin de prévenir les situations d'inaptitude au travail, incluant l'accompagnement des transitions professionnelles et de formuler des recommandations d'actions en matière de prévention. »

7° Après le cinquième alinéa de l'article L. 814-2, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 5° Identifier les principaux risques ainsi que les métiers les plus exposés, ouvrant aux agents concernés le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée et de mesures favorisant leur maintien dans l'emploi et la prévention de toute situation d'inaptitude, incluant l'accompagnement des transitions professionnelles. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'objet de cet amendement est une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale dans son ensemble. Seuls les soignants des établissements

sociaux et médico-sociaux sont potentiellement concernés par le fonds pour la prévention de l'usure professionnelle qui serait créé par l'article 9.

Pourtant, plusieurs métiers de la fonction publique territoriale présentent des caractéristiques justifiant un accompagnement renforcé. L'indice de fréquence des accidents de travail dans la fonction publique territoriale (FPT) (36,3%) est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C (76%) peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens, etc.).

En particulier, dans la FPT, près de 47% des agents travaillent dans la filière technique et 14% dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Les deux principaux risques identifiés sont d'une part les troubles musculo-squelettiques (80% des maladies professionnelles en 2020) et d'autre part les risques psychosociaux (à l'origine de 34% des arrêts de travail en 2021).

Les employeurs territoriaux ont déjà mis en œuvre des mesures de prévention, cependant le recul de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences sans commune mesure sur cette usure. Le reclassement est un dispositif curatif long et coûteux et la problématique doit être abordée plus globalement, en repensant, notamment, l'accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel.

Si le Gouvernement s'est montré ouvert sur ce point en réponse aux demandes de la coordination des employeurs territoriaux, cet amendement insiste sur la nécessité de renforcer les actions du fonds national de prévention créé depuis l'entrée en vigueur du décret n°2003-909 du 17 septembre 2003 en application de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001. Ce fonds pourrait être rattaché au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) afin que les actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnels en situation d'usure professionnelle soient coordonnées avec celles mises en œuvre en faveur des personnels en situation de handicap.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE 9

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« VII. – Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conséquences liées à l'application du présent article pour les employeurs de la fonction publique territoriale. Ce rapport s'attache en outre à la faisabilité de l'extension des dispositions du présent article à la fonction publique territoriale, au-delà du fonds prévu au VI. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'objet de cet amendement est une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale dans son ensemble. Seuls les soignants des établissements sociaux et médico-sociaux sont potentiellement concernés par le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle qui serait créé par l'article 9, dont il conviendra d'évaluer la portée.

Pourtant, plusieurs métiers de la fonction publique territoriale présentent des caractéristiques justifiant un accompagnement renforcé. L'indice de fréquence des accidents de travail dans la FPT (36,3%) est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C (76%) peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens, etc.).

En particulier, dans la FPT, près de 47% des agents travaillent dans la filière technique et 14% dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Les deux principaux risques identifiés sont d'une part les troubles musculo-squelettiques (80% des maladies professionnelles en 2020) et d'autre part les risques psychosociaux (à l'origine de 34% des arrêts de travail en 2021).

Les employeurs territoriaux ont déjà mis en œuvre des mesures de prévention, cependant le recul de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences sans commune mesure sur cette usure. Le reclassement est un dispositif curatif long et coûteux et la problématique doit être abordée plus globalement, en repensant, notamment, l'accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel.

Si le Gouvernement s'est montré ouvert sur ce point en réponse aux demandes de la coordination des employeurs territoriaux, cet amendement insiste sur la nécessité d'étudier rapidement la mise en place d'un fonds d'investissement de prévention de la pénibilité pour les fonctionnaires territoriaux et de remédier à l'inégalité dont le texte initial de l'article 9 est porteur.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE ADDITIONNEL APRES L'ARTICLE 10

Insérer un nouvel article ainsi rédigé :

« Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions de 2° du I. de l'article 10 pour prendre en compte les congés parentaux prévus aux articles L. 515-1 à L. 515-12 du code général de la fonction publique. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de droits à la retraite inhérentes à certaines contraintes familiales (congés parentaux) pesant sur la vie professionnelle des femmes, que le projet de loi doit davantage prendre en compte au sein de la fonction publique, oubliée jusqu'à présent.

Il s'agit de mieux corriger une tendance soulignée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) qui indique que la pension moyenne des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes.

Les causes de cette inégalité, que la Première ministre s'est engagée à mieux prendre en compte au titre des carrières longues, le 10 janvier dernier, sont multiples :

- d'une part, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes et un petit nombre de femmes seront bénéficiaires du dispositif des carrières à taux plein au titre des carrières longues, en raison de la difficulté qu'elles rencontrent à réunir un nombre de trimestres suffisants ;

- d’autre part, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être concernées par le mécanisme de la décote. A titre d’exemple, les femmes nées en 1950 sont 44 % à partir à la retraite avec des carrières incomplètes, contrairement aux hommes de la même génération qui ne sont que 32 % ;

- enfin, selon la DREES, les femmes qui ont eu des carrières hachées sont davantage victimes d’une détérioration de leur santé après 65 ans.

A ce titre, les femmes doivent bénéficier d’une meilleure prise en compte des risques professionnels et d’une reconnaissance au titre de la maladie professionnelle des arrêts dus à la durée des congés parentaux.

En l’état, le projet de loi ne prévoit cette avancée que pour le secteur privé, alors que les fonctionnaires sont tout autant concernées.

Dans un souci d’égalité entre les femmes et les hommes et d’équité entre les secteurs privé et public, il est donc demandé au Gouvernement d’étudier les possibilités de transposer le bénéfice de cette prise en compte à la fonction publique.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l’ensemble des associations nationales d’élus locaux.

SÉNAT

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale – (N°368)

AMENDEMENT N°XXX

présenté par

ARTICLE ADDITIONNEL APRES L'ARTICLE 12

Insérer un nouvel article ainsi rédigé :

« Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions de l'article 12 relatives aux aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans le contexte actuel de pénurie de professionnels, et alors que la solidarité nationale ne relaie pas encore suffisamment la solidarité familiale, de nombreux proches deviennent aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie à défaut de meilleure solution. Il est urgent de reconnaître les efforts qu'ils fournissent au quotidien.

Le projet de loi va dans ce sens en étendant la possibilité de valider des trimestres à un plus grand nombre d'aidants. Ces dispositions ne s'appliquent malheureusement pas à la fonction publique. Or, les fonctionnaires se trouvent confrontés aux mêmes situations et subissent alors un préjudice similaire sur leurs droits à la retraite.

Dans un souci d'équité entre les secteurs privé et public, il est donc demandé au Gouvernement d'étudier les possibilités de transposer à la fonction publique le bénéfice de la prise en compte de la situation de ces aidants tel que le prévoit le projet de loi pour les salariés du secteur privé.

Cet amendement est proposé par la Coordination des employeurs publics territoriaux, instance informelle regroupant l'ensemble des associations nationales d'élus locaux.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONCLUSION D'UN PARTENARIAT FNCDG-FIPHFP

Les premières conventions FIPHFP/CDG ont été signées en 2008. Ces partenariats de trois ans visent à appuyer les CDG dans le développement d'une politique ambitieuse et continue en matière d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap, au sein des collectivités et établissements publics.

Dans la 4ème version des conventions, l'accent a été porté mis sur le volet « **emploi** » qui vient compléter l'aspect « santé au travail ».

Les grands axes de ces conventions sont les suivants :

- L'**information et la sensibilisation** auprès des publics ciblés : nouveaux encadrants de travailleurs handicapés, personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides…
- L'**accompagnement au recrutement de travailleurs handicapés** dans la fonction publique, notamment via les services remplacement et Missions temporaires, en lien avec les Cap Emploi
- **Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement**, avec différents niveaux d'intervention des équipes pluridisciplinaires des centres
- **Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis** dans la fonction publique.

Ainsi, les CDG ont plusieurs objectifs à atteindre au terme de la convention, regroupés en 5 axes principaux :

Axe 1 : Qualifier les acteurs

- Sensibiliser de nouvelles personnes (travailleurs handicapés et leurs encadrants) à leur droit et aux dispositifs permettant le maintien dans l'emploi
- Former des responsables des ressources humaines à la déclaration et la saisie des aides sur la plateforme e-services du FIPHFP

Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap

- Recruter … personnes en situation de handicap dans les structures affiliées
- Favoriser et accroître le recrutement durable de … personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi ou issu du service de remplacement du CDG

Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel

- Réaliser des accompagnements d'ordre social, des études ergonomiques et des bilans professionnels afin de maintenir les travailleurs à leur poste de travail ou d'accompagner au reclassement

FNCDG – CL
Février 2023

Axe 4 : Accompagner les employeurs dans le recrutement et le suivi d'apprentis en situation de handicap

- Recruter et suivre des apprentis en situation de handicap

Axe 5 : projet innovant

- Recruter des apprentis en situation de handicap grâce à l'organisation de job Dating.

Un représentant de la FNCDG siège au comité national du FIPHFP. Il s'agit de Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président.

Composé de 26 représentants des employeurs des trois Fonctions publiques, des organisations représentatives du personnel et des associations œuvrant dans le champ du handicap, et présidé par Françoise DESCAMPS CROSNIER, le comité national du FIPHFP définit les orientations de la politique nationale du FIPHFP. Instance de gouvernance et lieu des décisions politiques, le comité national statue et suit les conventions signées avec les employeurs nationaux.

Soucieux de renforcer l'information des personnes en situation de handicap sur les opportunités d'emploi dans la fonction publique territoriale, mais également de promouvoir les actions menées par les CDG en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, la FNCDG et le FIPHFP souhaitent formaliser une coopération.

Cette collaboration pourrait se matérialiser par la conclusion d'un accord-cadre politique et stratégique entre la Fédération et le FIPHFP, par exemple sous la forme d'un partenariat triennal.

En première intention, la convention cadre FIPHFP-FNCDG pourrait comprendre 3 axes :

- **promouvoir la FPT et favoriser les recrutements de personnes en situation de handicap**

Pour la FNCDG, il s'agirait de :

- Promouvoir en direction des candidats les métiers de la Fonction Publique Territoriale

La Fédération élaborerait des plaquettes de communication généralistes et spécifiques largement diffusées et mettrait en place un accueil spécifique sur son site et lors de stands tenus dans différents salons

- Permettre une meilleure information mais également une plus grande accessibilité aux offres d'emploi de la Fonction Publique Territoriale avec le développement en collaboration avec le GIP informatique des CDG d'onglets dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap sur le site internet de la Fédération et sur le site emploi-territorial.fr

- Faciliter les aménagements d'épreuves

Dans le cadre de l'organisation des opérations de concours et d'examen, les aménagements susceptibles d'être demandés peuvent consister en des :

- aides techniques : par exemple la mise à disposition d'un ordinateur avec des logiciels spécifiques, la synthèse vocale, le télé-agrandisseur, un support numérique et papier, la mise à disposition d'une imprimante…

- aides humaines :

L'assistance doit, selon le juge administratif, être apportée par une personne ayant les aptitudes nécessaires pour être conforme aux exigences requises.
La demande d'assistance d'une personne peut également être spécifique (Exemple orthophoniste).

Ces aménagements peuvent s'avérer difficiles à mettre en œuvre en termes de coûts ou d'accès aux moyens sollicités.

La Fédération pourrait constituer au niveau national, décliné au niveau régional, un réseau de personnes mais également d'accès à des moyens techniques afin de faciliter dans les Centres la mise en œuvre des aménagements d'épreuves.

- **Accompagner et promouvoir le partenariat FIPHFP/CDG**

Pour la FNCDG, il s'agirait de :

- Piloter, en collaboration avec l'ANDCDG, le comité de pilotage du partenariat FIPHFP/CDG

Au 8 avril 2022, 75 CDG disposaient d'une convention avec le FIPHFP (25 conventions avaient été renouvelées en 2021).

Le comité de pilotage FIPHFP/FNCDG/ANDCDG relatif à l'évolution des conventions CDG/FIPHFP se réunirait trois fois par an et aurait pour objet :

- ⇨ Le bilan par le FIPHFP du conventionnement avec les Centres de gestion
- ⇨ La présentation des études conduites par la FNCDG (évolution des services de santé au travail des CDG, actions menées en matière de reclassement et de maintien dans l'emploi, recrutements de personnes en situation de handicap…)
- ⇨ Les échanges sur les éléments à faire évoluer dans les nouvelles générations de conventions de partenariat

- Faciliter la remontée des bilans des conventionnements signés et en réaliser une synthèse

Ce rapport national des actions menées par les CDG pourrait être réalisé tri annuellement avec un document d'étape diffusé année par année à partir des éléments de synthèse transmis par les Centres signataires du partenariat.

Ce document recenserait :
- Les objectifs réalisés
- Les actions mises en œuvre
- Les effets sur les collectivités en termes de taux et de maintien dans l'emploi
- Les partenariats engagés.

Des extraits de ce bilan pourraient être présentés par la FNCDG aux Pouvoirs publics et au CSFPT.

- Réaliser un annuaire des différents référents handicap dans les Centres de Gestion et contribuer à l'animation de ce réseau (point systématique sur le partenariat lors des commissions santé, sécurité, qualité de vie au travail de la FNCDG…)

La FNCDG et le FIPHFP organiseraient conjointement et en partenariat avec l'ANDCDG une manifestation programmée tous les deux ans en présence de l'ensemble des Centres de Gestion (élus, directeurs, responsables de services, correspondants handicap) sur les orientations du Fonds et les nouveaux enjeux pour les CDG et les collectivités.

- Réaliser un guide sur le maintien dans l'emploi

Au travers de ce guide, outre la présentation du cadre juridique, la FNCDG valoriserait les travaux menés par les Centres en matière de maintien dans l'emploi.

Les objectifs de cet espace collaboratif sur le site de la Fédération seraient de trois ordres :
- mettre à la disposition des Centres et des collectivités une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques liées au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- partager l'expérience des Centres de gestion qui accompagnent chaque année nombre de reclassements, de PPR et de situations de gestion d'inaptitude temporaire ou définitive

- valoriser et mutualiser la réalisation d'études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

- **observer et informer sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la FPT**

Dans le cadre de l'exploitation des rapports sociaux uniques, un panorama annuel sur les personnels handicapés, inaptes et reclassés dans les collectivités territoriales de l'ensemble du territoire pourrait être présenté.

Le panorama porterait à la fois sur les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) et les personnes en situation d'inaptitude avérée (personnes faisant l'objet d'un avis d'inaptitude et personnes ayant bénéficié de mesures consécutives à leur inaptitude) en poste dans la Fonction Publique Territoriale.

Les résultats de cette enquête seraient diffusés également dans le cadre de réunions d'information ou de la Conférence Nationale de l'emploi territorial.

**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Reçu le

01 MARS 2023

32 FNCDG

Le Ministre

Paris, le 22 FEV. 2023

Monsieur le président,

A la suite de notre rencontre dans le cadre de la coordination des employeurs territoriaux (CET) du vendredi 17 février, j'ai le plaisir de vous confirmer, par le document joint, les chantiers prioritaires de l'agenda social que je souhaite porter avec vous tout au long de cette année 2023.

J'ai également partagé ce programme de travail avec les organisations syndicales. Certains de ces thèmes pourront donner lieu à des négociations sociales, selon une démarche et un calendrier susceptibles d'être formalisés dans un accord de méthode, dans l'esprit de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. J'ai donné mandat à cet effet à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) de rencontrer les organisations syndicales pendant le mois de mars pour le déterminer.

J'entends, comme nous en avons discuté ensemble ainsi qu'avec ma collègue Dominique FAURE, ministre déléguée en charge des Collectivités territoriales et de la ruralité, que l'ensemble de vos organisations, représentant les employeurs territoriaux, soient pleinement parties prenantes des travaux consacrés au projet « Accès, parcours et carrières, rémunérations » (APR) et au programme « Fonction publique + » (FP+), afin que les spécificités et les besoins de la fonction publique territoriale soient bien pris en compte.

Des groupes de travail vous associant toutes et tous se tiendront ainsi au rythme de deux séances par mois en moyenne, avec un lancement au cours du mois de mars.

Par ailleurs, comme vous l'avez vous-même suggéré, et afin de faciliter le suivi de ces projets très denses, je propose que vous désigniez au sein de votre coordination une association ou un établissement « chef de file » pour chacun des thèmes identifiés, à savoir :

Monsieur Michel HIRIART
Président de la Fédération nationale
des Centres de Gestion
80 rue de Reuilly
75012 Paris

101 rue de Grenelle
75327 Paris 07

- Accès (dont les concours et l'accès des apprentis à la fonction publique) ;
- Parcours et carrières (dont l'assouplissement des quotas et la formation) ;
- Rémunérations (dont la différenciation territoriale et la prime d'intéressement) ;
- Pratiques managériales (dont l'évaluation) ;
- Accompagnement RH ;
- Conditions de vie et santé au travail (dont la déclinaison du plan santé au travail) ;
- Environnement et équipement professionnel (dont les espaces de travail et le numérique) ;
- Egalité professionnelle et responsabilité sociétale ;
- Logement.

Je vous informe également que Dominique FAURE et moi-même avons mandaté la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour approfondir dès à présent des travaux techniques tels que ceux relatifs à l'assouplissement des quotas en matière de promotion ou à la police municipale.

Par ailleurs, conformément à notre échange, Dominique FAURE et moi-même souhaitons lancer dans les meilleurs délais une mission de préfiguration du fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle et à l'accompagnement du maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles au sein de la fonction publique territoriale. Nous proposons que cette mission soit confiée à des personnalités qualifiées, à savoir l'une ou l'un d'entre vous, ainsi que, conjointement, un membre de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et un membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Vous trouverez à cet effet la lettre de mission que nous envisageons d'adresser à ces personnalités qualifiées.

Je vous serais très obligé des retours que vous voudrez bien nous faire sur ces propositions, en vous remerciant par avance de nous préciser la répartition entre vos membres des sujets relevant des chantiers APR et FP+, et le choix qui serait le vôtre pour participer à la mission relative au fonds de prévention de l'usure professionnelle, de sorte que nous puissions lancer les démarches dès que possible en mars. Maëlle RENEE, conseillère fonction publique territoriale à mon cabinet, reste à votre disposition à cet effet.

Je suis heureux de lancer avec vous ces projets structurants et me réjouis de poursuivre nos travaux conjoints pour l'attractivité de la fonction publique, notamment dans son versant territorial.

Je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'assurance de ma considération distinguée.

Stanislas GUERINI

Copie :
Ministère des Collectivités territoriales
Direction Générale des collectivités locales
Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Agenda social Fonction publique 2023

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Quatre grands chantiers

Exercice du dialogue social

Protection sociale et complémentaire

Accès, parcours et carrières, rémunérations

Fonction publique +

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Exercice du dialogue social

- Bilan des élections professionnelles (vote électronique, recours à des prestataires, organisation…)
- Suivi du fonctionnement des nouvelles instances
- Droits syndicaux dans les trois versants (valorisation de l'engagement syndical, parcours professionnel des délégués syndicaux, moyens des syndicats…)

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Protection sociale complémentaire

- Poursuite des négociations dans le versant Etat pour la prévoyance, le versant territorial pour la prévoyance et la santé, et lancement dans le versant hospitalier, autour d'un triple enjeu :
  - Homogénéité de la couverture pour l'ensemble des agents publics
  - Equité du niveau de protection apporté aux agents publics face aux risques par rapport au secteur privé (exemple : invalidité)
  - Articulation statutaire / conventionnel, partage de l'effort entre l'employeur et l'agent
- CCFP d'ici la fin du premier semestre pour faire un point d'étape

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

« Accès, parcours et carrières, rémunérations » et « Fonction publique + » : deux programmes en faveur de l'attractivité de la fonction publique

- Une **approche systémique** pour agir sur l'ensemble des facteurs d'attractivité, avec des réformes structurelles dans la durée et des objets concrets à plus court terme
- La **conduite de discussions par thème**, en groupes de travail
- Un **partage d'état des lieux du sujet abordé** (y compris avec des données genrées lorsque cela est possible)
- L'organisation en parallèle de **concertations avec des parties prenantes et agents**
- **L'articulation avec les discussions catégorielles** initiées par certains ministères ou dans les autres versants de la fonction publique (notamment dans la FPT)
- Un calendrier de **rendez-vous déterminés au trimestre** et une visibilité des thématiques de travail sur le semestre
- La perspective de **négociations selon les thématiques**, sur la base si nécessaire d'un accord de méthode
- En parallèle, **la poursuite d'échanges autour du sens et des valeurs du service public,** et le déploiement d'actions autour de la **marque employeur**

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Accès-parcours et carrières-rémunérations

ACCES

Redéfinition des voies d'accès et de leurs finalités

- Meilleure identification des viviers, diversification des profils, accès des apprentis à la fonction publique, place des contractuels…

Simplification des concours et des procédures de recrutement

- Concours sur titres, professionnalisation du contenu des épreuves…

Refonte des conditions d'accès dans les corps et cadres d'emploi

- Prise en compte de l'expérience, des qualifications…

PARCOURS ET CARRIERES

Dynamisation des parcours et des mobilités

- Organisation des filières et univers métiers, mobilités au sein et entre univers professionnels, mobilités inter-versants, promotions et avancements (quotas, accélérateurs…), VAE, reconversions, deuxièmes parties de carrière…

Meilleure corrélation de la formation avec la carrière

- Prise en compte de la formation dans la progression de la carrière, formations validant l'acquisition de compétences pour l'accès à de nouveaux métiers…

Développement de l'accompagnement individuel

- Revue de compétences, conseil en carrière, entretiens professionnels, dispositifs d'accompagnement personnalisé, tutorat/mentorat…

REMUNERATIONS

Dynamisation et lisibilité du système de rémunération

- Structure et hiérarchie des rémunérations, pouvoir d'achat notamment pour les bas salaires, évolution salariale tout au long de la carrière, valorisation des montées en qualification et en responsabilité, refonte des avantages familiaux (SFT)

Réponse aux enjeux spécifiques d'attractivité selon les métiers et les territoires

- Zones de vie chère, métiers rares ou tendus, sujétions particulières dont travail de nuit

Valorisation de l'engagement individuel et collectif

- Part variable, intéressement collectif…

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Fonction publique +

Evolution des pratiques managériales	• Confiance, responsabilisation, droit à l'erreur, délégation, autonomie • Evaluation • Formation des managers
[illegible]	• Réponse aux irritants • Simplification des procédures • Réorientation de la filière RH vers l'accompagnement des agents
Amélioration des conditions de vie et santé au travail	• Déclinaison du Plan Santé au Travail, et prise en compte de l'usure professionnelle • Sport santé au travail • Articulation vie privée-vie professionnelle – temps de travail • Protection des données et déconnexion • Sécurité et protection fonctionnelle
Adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail	• Espace de travail • Équipement numérique
Renforcement de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociétale	• Egalité professionnelle (dont violences sexuelles et sexistes et santé des femmes) • Diversité • Handicap • Engagement • Transition écologique, sobriété énergétique, décarbonation…
Facilitation du logement	• Offre de logements • Connaissance des dispositifs

COMPTE-RENDU DES TRAVAUX MENES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL ETABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL FEVRIER 2023

Depuis 40 ans, la coordination nationale des Centres de gestion est exercée par une association, la FNCDG.

Dans un contexte d'évolution et de développement des Centres et de la coordination inter-CDG, la FNCDG joue pleinement le rôle de coordonnateur national. Ces dernières années, par exemple, la mutualisation nationale est apparue indispensable notamment pour l'organisation des concours et des examens, l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial, la gestion de la crise COVID, l'observation de l'emploi territorial.

La FNCDG, en tant que membre de la coordination des employeurs territoriaux, a une place renforcée auprès des pouvoirs publics, quant à l'évolution des Centres mais, plus largement, quant aux réformes de la fonction publique territoriale.

A cet égard, la Fédération s'est vue confier des missions de service public, comme par exemple :
- Le pilotage avec la DGAFP, la DGOS, le CNFPT et le GIP informatique des CDG d'un portail national sur l'emploi territorial
- La mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours, en collaboration avec le GIP Informatique des CDG
- La gestion des relations avec la CPAM pendant la crise COVID
- La centralisation des questions des instances médicales dans la procédure d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique territoriale.

Toutefois, en dépit de la mise en œuvre de ces différentes missions, la FNCDG voit son action et sa représentativité fortement limitées en raison de son statut associatif.

La Fédération propose depuis de nombreuses années la création d'un établissement public national des CDG, ayant pour vocation essentielle la coordination inter-centres. Cet établissement reprendrait les missions actuellement exercées par la FNCDG mais serait également amené à mettre en œuvre de nouvelles compétences. Cet établissement n'aurait ni la même spécialité que les CDG qu'il coordonne, ni le même ressort, ni le même rattachement.

Le projet de création d'un établissement public national tel qu'envisagé n'entraînerait aucun transfert de compétences des CDG à cet établissement.

Les Centres continueraient de s'administrer librement ; ils conserveraient la responsabilité de l'exercice des missions assumées au profit des collectivités et des établissements telles que définies actuellement par le code général de la fonction publique.

Cet établissement public aurait des missions de coordination différentes de celles des coordinations régionales, dans un ressort national qui lui serait propre.

Toutefois, une évolution de statut est improbable pour une transformation à "missions constantes".

Ainsi, le Conseil d'Administration de la FNCDG a validé, lors de sa réunion du 12 mai 2022, la constitution d'un groupe de travail comprenant 8 administrateurs et 8 représentants de l'ANDCDG. Ce groupe de travail, qui s'est réuni trois fois (29 septembre 2022, 25 novembre 2022 et 9 février 2023) avait pour objectif de définir le champ de compétences et les modalités de fonctionnement de ce centre national de coordination des CDG.

La FNCDG avait proposé un champ de 19 missions qui pourraient être exercées par l'établissement public national.

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS DÉJÀ EXERCÉES

- La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique
- La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics
- La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique
- La promotion de la FPT
- L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial
- La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les CDG
- L'information sur le droit de la fonction publique
- L'appui dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- La présentation des rapports d'activité des médiateurs et des référents déontologues au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au GouverneDment
- La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux
- L'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…)

ACTIVITÉS RELEVANT D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC DÉJÀ EXERCÉES

- Le pilotage de la plateforme nationale d'inscription aux concours de la FPT
- La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale
- La publicité, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi et le pilotage de la Place de l'Emploi Public

MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES

- Le suivi statistique des FMPE et des inaptes
- L'accompagnement dans la mise en œuvre des missions obligatoires (par exemple la GPEEC, le conseil en évolution professionnelle, la déontologie) et dans le développement des missions facultatives (référentiels, fonds d'amorçage…)
- La gestion de l'observatoire national de la fonction publique territoriale
- L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental
- La répartition des compensations financières versées par le CNFPT au titre des concours transférés et par la Sécurité Civile au titre des concours de Sapeurs-Pompiers

La réflexion de l'ANDCDG a porté en amont du principe de création d'un établissement public, l'association estimant que la situation actuelle et l'ordonnancement juridique des centres de gestion étaient idéaux.

L'ANDCDG s'est prononcée en faveur de 10 propositions sur les 19 présentées par la FNCDG et en défaveur de missions de gestion (fonds d'amorçage pour le développement des missions, répartition des compensations financières versées par le CNFPT et par l'Etat au titre des concours transférés aux CDG), d'une expertise technique ou juridique apportée par l'établissement public national aux Centres et à la reprise des compétences mises en œuvre par le GIP informatique.

LES PROPOSITIONS DES REPRÉSENTANTS DE L'ANDCDG

AUTRES COMPÉTENCES SUGGÉRÉES PAR L'ANDCDG

- La présentation nationale des rapports égalité femmes/hommes
- Le leadership en matière de GRH au sein de la coordination des employeurs territoriaux
- La communication sur le rôle des CDG et leurs actions
- La mise en œuvre de l'adhésion obligatoire au socle commun

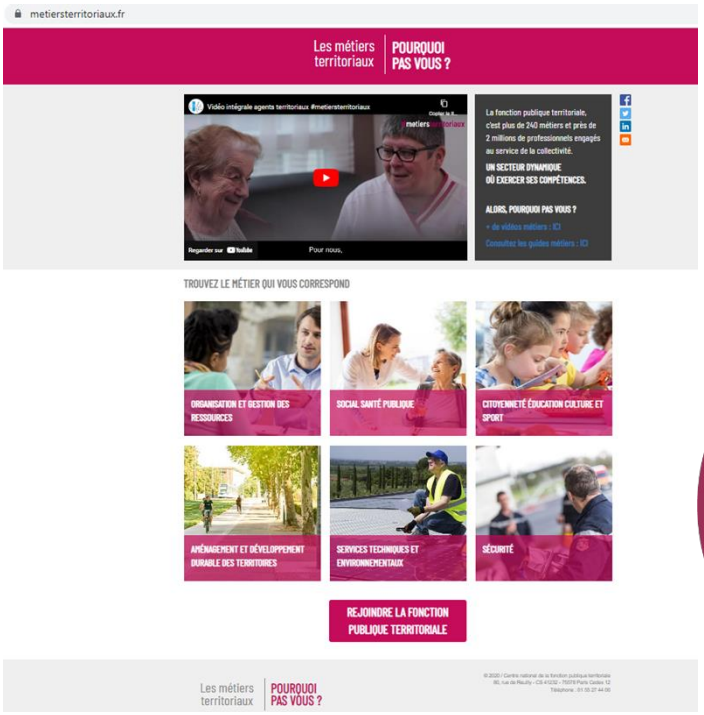
Les ultimes réflexions politiques (par exemple sur le financement de l'établissement) sont en cours et s'enrichiront des déplacements du Président de la FNCDG accompagné de membres du Bureau dans les coordinations qui se dérouleront jusqu'en novembre prochain.

Aussi, un rapport complet comprenant des tableaux et des éléments précis sur la gouvernance, le budget et les missions qui pourraient être confiées à cet établissement sera présenté et validé par le Conseil d'administration de novembre et adressé aux CDG en amont de l'Assemblée générale de décembre, afin que le débat puisse être le plus transparent possible.

Campagne de communication
Métiersterritoriaux

La poursuite du dispositif métiersterritoriaux

Les collectivités territoriales affrontent des difficultés de recrutement. Pour les aider à attirer des candidats, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a développé en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux qui valorise la fonction publique territoriale, et l'ensemble de ses métiers. Il se compose d'une vidéo de promotion de la FPT, de vidéos *« 2 minutes avec »* présentant chacune un métier ainsi que de guides métier précisant entre autres les modalités d'accès et les cadres d'emplois. L'ensemble de ces ressources est accessible depuis le site internet metiersterritoriaux.fr, et, s'enrichira, courant 2023, d'un compte Instagram dédié.





Montrer la richesse et la diversité des métiers, mais aussi mettre en scène les valeurs de la fonction publique territoriale, c'est toute l'ambition de la vidéo visible sur le site metiersterritoriaux.fr ou depuis le compte Youtube du CNFPT. Cette vidéo met en avant six métiers de la fonction publique territoriale qui répondent à des enjeux forts de société : le vieillissement, le vivre ensemble, la mobilité, la transition énergétique, le numérique, la culture et l'éducation. Cette vidéo est mise à la disposition de toutes les collectivités qui peuvent librement l'importer pour une mise en valeur sur leur propre site internet.

Le dispositif est enrichi par des vidéos individuelles « 2 minutes avec » présentant le métier d'agents territoriaux.

FNCDG-CL
Février 2023

Ces vidéos sont disponibles sur le site metiersterritoriaux.fr, la chaîne Youtube du CNFPT et bientôt sur les sites emploi-territorial.fr et fncdg.com.











Ces métiers et bien d'autres seront illustrés, courant 2023, sur le compte Instagram dédié au moyen de photos, de textes, de portraits d'agents, avec l'ambition de couvrir tous les métiers territoriaux.

Un site complété par des fiches et des guides dédiés aux métiers de la fonction publique territoriale

Le site metiersterritoriaux.fr offre également, un accès, par champ d'action publique locale, aux fiches métiers du Répertoire des métiers de la FPT accessibles sur le site du CNFPT mais aussi vers la plateforme nationale concours-territorial.fr qui permet l'inscription aux concours territoriaux et qui apporte des éléments d'information sur les recrutements dans la fonction publique.

Par ailleurs, des guides présentent de manière complète et détaillée des métiers d'agents territoriaux, tels que secrétaire de maire ou juriste territorial. Un panel large de filières y est représenté : administrative, culturelle, sportive, médico-sociale…









En complément des vidéos et des guides réalisés en 2022 (ATSEM, gardien de police municipale, Animateur, Juriste, Secrétaire de Mairie), ont été élaborés en 2023 de nouveaux supports relatifs à différents métiers territoriaux, à la présentation des conditions d'accès et à l'emploi dans les collectivités :

- Un magazine Travailler dans la fonction publique territoriale qui comprend une présentation de la FPT, des principes et dispositifs de recrutement, des différents types de concours, du recours aux contractuels, des métiers, du déroulement de carrière, Un focus a été inséré sur l'évolution de la place de l'emploi public, le site emploi territorial, la méthodologie de recherche d'emploi, la campagne d'information métiersterritoriaux



- Une quinzaine de nouveaux guides métiers : ingénieur, acheteur, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, bibliothécaire, conseiller en prévention des risques, éducateur des activités physiques et sportives, chargé de communication, instructeur des autorisations d'urbanisme, délégué à la protection des données, directeur financier, responsable énergie, opérateur de vidéoprotection, chargé de propreté des locaux, agent de restauration, gestionnaire carrière paie





- Six nouvelles vidéos ont été tournées à la mi-février 2023



Ces vidéos ont porté sur les métiers suivants :

- Responsable d'un service Gestion des Carrières
- Conseiller de prévention
- Serrurier et gestionnaire bâtimentaire
- Agent d'accueil
- Chargé de communication
- Gestionnaire RH.

- Des vidéos d'élus employeurs seront réalisées au 2ème trimestre 2023

- Un site internet plus complet sera également développé.

Le salon de l'emploi public

La DGAFP organisera un salon de l'emploi public le 4 mai 2023 à partir de 10h00 à la Station F (Paris 13ème).

Cet évènement, au-delà de la représentation des emplois, des différentes administrations et des partenaires, inclura des conférences, des tables rondes ainsi que des ateliers. Les thématiques abordées concerneront l'intérêt de l'emploi public dans sa globalité (ex ; « pourquoi et comment choisir le service public », « Des partenaires mobilisés avec nous pour vous aider » …) mais également plus spécifiquement la filière numérique, l'apprentissage et la diversité. Par ailleurs, des espaces dédiés d'aide à la rédaction de CV et à la préparation de l'entretien d'embauche seront mis à la disposition du public.

Ce salon national, couvrant les 3 versants de la fonction publique, ambitionne d'augmenter fortement la visibilité des employeurs publics par un événement de grande envergure fortement médiatisé.

L'organisation du salon a deux objets principaux :

- faciliter la rencontre entre les employeurs publics et les candidats
- informer, inspirer et conseiller les visiteurs dans le cadre de leurs démarches de recherche d'emploi et de mobilité et, plus globalement, dans la construction de leur projet d'évolution professionnelle.

L'offre de service à l'attention des candidats devrait se construire ainsi :

- Un espace « recrutement » pour :
  - les stands des employeurs (des ministères, établissements publics, collectivités et des établissements de santé)
  - des stands acteurs et partenaires des 3 versants de la fonction publique (FNCDG/CNFPT, FHF, Pôle emploi, cap emploi, associations, etc..)
  - des stands spécifiques pour valoriser les politiques en faveur des jeunes

- Un espace des institutionnels et des professionnels avec un cycle de conférences et de tables rondes sur le recrutement et la mobilité, des ateliers d'accompagnement professionnels personnalisés (rédaction de CV, entretiens de conseil….)

- Une ouverture médiatisée (une introduction par le Ministre de la transformation et de la fonction publiques)

- Un espace numérique pour une version du salon en format numérique avec la collaboration de pôle emploi qui permettra l'organisation de « job dating » en ligne

- Un espace dédié au nouveau site choisirleservicepublic.gouv.fr

En termes de cible, ce salon vise à la fois :

- des agents publics qui souhaitent effectuer une mobilité
- des personnes souhaitant rejoindre l'administration en tant que contractuels (étudiants, personnes en recherche d'emploi, salarié du privé souhaitant une expérience dans le public …).

La FNCDG disposera d'un stand mutualisé avec le CNFPT et les 3 CDG d'Ile de France (stand de 15 mètres carrés).

L'organisation logistique sera prise en charge financièrement par la DGAFP.

S'agissant du programme des conférences et des tables-rondes, les 3 versants seront représentés et sollicités pour y assister.

AVENANT N°1 A L'ACCORD-CADRE ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

Entre les soussignés

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12

représenté par son Président, Monsieur François DELUGA, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « CNFPT »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Le 20 novembre 2019, les parties ont signé un accord-cadre de coopération.
Il s'agissait de renouveler un accord-cadre signé en octobre 2012 et de prévoir une collaboration renforcée sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées et de déployer en commun un ensemble d'actions à l'attention des employeurs territoriaux et de leurs agents.

La convention couvre plusieurs pistes de collaboration :

- La mise en œuvre d'actions coordonnées en faveur de la connaissance de la Fonction Publique Territoriale et de la promotion des agents, par exemple autour d'une articulation des missions concours et examens professionnels et la préparation à ces derniers, ainsi que la formation mutualisée sur les territoires

- Un travail collaboratif pour la constitution de la plateforme nationale d'inscription aux concours

- Sur le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la FPT issue de l'observation des données sociales, la réalisation commune d'enquêtes métiers, d'études des flux des bourses de l'emploi, un suivi annuel des effectifs, des enquêtes spécifiques ou thématiques

- La diffusion d'informations sur l'emploi, la mobilité et les métiers dans la Fonction Publique Territoriale auprès des institutions en charge de l'orientation professionnelle et de l'emploi et du grand public

- Une collaboration dans le cadre des travaux sur le site emploi territorial et la plateforme nationale inter-fonctions publiques, *« la place de l'emploi public »*

- La réalisation de guides à destination des collectivités

- L'élaboration de notes de propositions à destination des Pouvoirs publics, et principalement du CSFPT et de la DGCL, concernant notamment des observations conjointes sur les projets de décret ou des besoins d'aménagements de textes existants

- Sur l'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement, un renforcement du lien emploi/compétences et la réalisation d'un guide commun sur l'évolution professionnelle.

L'article 7 de l'accord-cadre signé le 20 novembre 2019 prévoyait qu'il prenait effet à la date de signature et qu'il était conclu pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique. En vertu de cette disposition, l'accord-cadre peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.

Article 1er : Objet

L'objet de cet avenant est de prolonger l'accord-cadre signé le 20 novembre 2019 pour une durée d'un an à compter de sa signature et d'y inscrire le démarche menée conjointement en matière d'attractivité de la fonction publique territoriale.

Article 2 : Nouvel axe de collaboration inscrit dans l'accord-cadre de coopération

Depuis 2022, les parties se sont associées pour développer la marque employeur *« métiersterritoriaux »*.

Ce dispositif a pour objet une large campagne de communication visant à promouvoir la fonction publique territoriale et ses métiers.

En complément des vidéos et des guides réalisés en 2022 (ATSEM, gardien de police municipale, Animateur, Juriste, Secrétaire de Mairie), seront élaborés en 2023 des supports relatifs à différents métiers territoriaux, à la présentation des conditions d'accès et à l'emploi dans les collectivités. Un site internet sera également développé.

Une annexe à l'accord-cadre définira plus spécifiquement le projet « métiersterritoriaux » ainsi que ses modalités financières.

Fait à Paris, Le février 2023

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT

Pour la Fédération Nationale
des Centres de Gestion

François DELUGA

Michel HIRIART

CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale

Le Président

Reçu le

16 FEV. 2023

21 FNCDG

La Chaussée-Saint-Victor, le 08 février 2023

Monsieur Michel HIRIART
Président
Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)
80, rue de Reuilly
75012 PARIS

Affaire suivie par Gaëtane TOUCHAIN-MALTÊTE

Cher Monsieur le Président,

Lors d'une des dernières Assemblées Générales de la Fédération Nationale des Centres de Gestion, nous avions échangé sur le possible financement du lancement des nouvelles missions des Centres de Gestion auprès de nos affiliés.

Dans ce cadre, je tiens tout particulièrement à vous faire part de la création lors du prochain Conseil d'Administration du CDG41, du poste de ***Chargé(e) de Mission Accompagnement aux Secrétaires de mairie en poste***, qui aura notamment en charge les objectifs suivants :

1. **Prospection auprès des communes**
   - Proposer ce service aux affiliés pour la mise en place d'un planning de travail effectif
   - Veille des recrutements

2. **Relations avec les maires**
   - Participer à la définition du besoin de la commune / interface avec les élus
   - Accompagner la prise de poste
   - Veiller à la mise en place des fiches de procédure

3. **Elaboration et actualisation de fiches de procédure**
   - Elaboration de procédures par compétence et suivi de l'actualisation de ces procédures.

4. **Veille juridique**
   - Suivi de l'actualité des missions des communes.

Afin de permettre au Centre de gestion de Loir-et-Cher de débuter sous les meilleurs auspices financiers cette mission, je me permets de requérir auprès de votre Présidence le versement d'une subvention d'aide à la création de ce poste d'un montant (coût salarial) de 70 000€ annuel.

En espérant un examen bienveillant de cette requête et dans l'attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Bien Cordialement

CENTRE de GESTION de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE • Département de Loir-et-Cher

Eric MARTELLIERE

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CAHIER DES CHARGES REMIS AUX PALAIS DES CONGRES ET OFFICES DE TOURISME
ORGANISATION DU CONGRES 2025

Présentation des Centres de Gestion et de la Fédération

1. Les Centres de Gestion

Les Centres de Gestion sont des établissements publics à caractère administratif, présents dans chaque département, gérés par des employeurs territoriaux.

Ils sont chargés du **suivi des carrières du personnel territorial.**

Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

Les Centres de Gestion sont des structures qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités.

2. La Fédération Nationale des Centres de Gestion

La Fédération Nationale des Centres de Gestion est une association de la loi de 1901 présidée par Michel HIRIART, CDG des Pyrénées Atlantiques.

Elle se compose des Présidents ou administrateurs délégués représentant les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale adhérents à la Fédération.

Description de l'organisation actuelle et des modes de décision

Un Conseil d'Administration composé de 40 Présidents de Centres de Gestion, un bureau composé de 11 membres et une équipe de collaborateurs de 6 personnes.

Objectifs de la Fédération

La Fédération a quatre activités prioritaires :

- Etre moteur dans l'avancée des réformes législatives et réglementaires relatives à la Fonction Publique
- Coordonner l'action des Centres, mutualiser les expériences et les productions
- Dynamiser le réseau des Centres de Gestion
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale.

Contexte du Congrès

La FNCDG organise le **Congrès 2025 de la Fédération Nationale des Centres de Gestion** qui aura lieu les **4, 5 et 6 juin 2025**.

Cette manifestation organisée deux fois par mandat s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre des dernières évolutions législatives et réglementaires, tant en matière d'emploi et de recrutement que dans le champ des prestations d'aide et de conseil aux collectivités.

Le congrès se déroule sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (tables-rondes, assemblée générale de la FNCDG) et deux ateliers.

Il réunit les représentants des Centres de Gestion, ainsi que des collectivités, des personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale.

Cet événement, à portée nationale, est l'occasion d'insister sur le dynamisme du département et de la région en y associant ses acteurs économiques et institutionnels.

Programme prévisionnel

4 JUIN 2025		
ACTIVITES	**NOMBRE DE PARTICIPANTS**	**INSTALLATIONS NECESSAIRES**
OUVERTURE DU CONGRES 13h30	400	Tribune, pupitre, micros, rétroprojecteur et écran,
INAUGURATION DE L'ESPACE EXPOSANTS (ouvert durant toute la durée du congrès)		[redacted]
14H30	400 personnes	Café et collations dans l'espace exposition
TABLE-RONDE 16h00 – 18h00	400	Tribune, pupitre, micros, rétroprojecteur et écran
VISITE EXTERIEURE *(ex : à la Baule visite des marais salants)* **18h30-20h00**	400	[redacted]
COCKTAIL DINATOIRE EN EXTERIEUR 20h30 – 23h00	400	

5 JUIN 2025		
ACTIVITES	**NOMBRE DE PARTICIPANTS**	**INSTALLATIONS NECESSAIRES**
ACCUEIL CAFÉ 8h30 – 9h30	400 personnes	Café et collations dans l'espace exposition
TABLE-RONDE 9h30-12h30	400	Tribune, pupitre, micros, rétroprojecteur et écran
DEJEUNER 12h30-14h30	350	Assis dans le Palais des Congrès
ATELIER N°1 concomitant 14h30-17h00	150	Tribune, micros, rétroprojecteur et écran
ATELIER N°2 concomitant 14h30-17h00	150	Tribune, micros, rétroprojecteur et écran
DINER DE GALA 20h00-00h00	500	Le dîner de gala est organisé à l'extérieur du Palais des Congrès

6 JUIN 2025		
ACTIVITES	**NOMBRE DE PARTICIPANTS**	**INSTALLATIONS NECESSAIRES**
ACCUEIL CAFÉ 8h30 – 9h30	350 personnes	Café et collations dans l'espace exposition
ASSEMBLEE GENERALE CONSACREE UNIQUEMENT AU VOTE D'UNE MOTION 9h30-12h30	200	Tribune, chevalets, micros, rétroprojecteur et écran, bannières, affiches, fleurs
DEJEUNER 12h30-14h	200	Le déjeuner se déroule sous la forme d'un cocktail au Palais des Congrès

Aspects organisationnels

1. Organisation technique des locaux

Les besoins généraux de la Fédération pour les trois jours se définissent ainsi :

- un auditorium d'environ 400 places
- un espace sponsors d'environ 1000m² pouvant accueillir une quarantaine de stands entre 6 et 12 m² par exposant et les pauses café (pas d'espaces non contigus ou séparés sur différents étages)
- une salle de restauration pouvant accueillir jusqu'à 350 personnes en repas assis
- Un espace accueil des participants
- Un vestiaire
- 2 salles de réunion pouvant réunir 150 personnes avec retro projecteur et matériel informatique
- Un local administratif : connexion internet, photocopieur, téléphone-fax, ordinateurs.

Les espaces sponsors, accueil, vestiaire devront être disponibles pendant toute la durée du Congrès (du mercredi 5 2025 8h au vendredi 7 juin 2025 15h). Le local administratif et un espace d'environ 300 m² permettant la constitution de mallettes congressistes devront être disponibles en privatisation dès le lundi 2 juin 2025 (également le mardi 3 juin).

2. Hébergement

Chaque participant choisira l'hôtel qui lui conviendra à partir d'une liste transmise par la Fédération après négociation des tarifs. L'office du tourisme ou les services du palais des congrès seront sollicités pour une sélection d'hôtels (3 et 4 étoiles principalement). L'allotement comprendra environ 450 chambres (principalement single et les tarifs seront taxe de séjour et petit déjeuner inclus.

Les hôtels seront majoritairement situés à proximité de l'espace du Congrès et seront facilement accessibles à pied.

Certains participants ne resteront qu'une nuit, d'autres 2 ou 3 nuits.

3. Transport

Les moyens de transport pour l'arrivée et le départ (avion, train, voiture) sont laissés à la libre appréciation des participants.
Toutefois, il conviendra de mettre en place des navettes pour l'acheminement au diner de gala extérieur.

4. Programme des accompagnants

Le programme pour les accompagnants (maximum 50 personnes) sera défini ultérieurement mais se déroulera seulement sur la journée du jeudi 6 juin 2025.

Critères d'appréciation du lieu du congrès 2025

Concernant la définition du lieu de tenue du congrès 2025, une attention particulière sera portée sur trois critères :

- Le strict respect du cahier des charges en matière de capacité d'accueil des salles de réunion, d'exposition et de restauration
- La capacité hôtelière à proximité immédiate du palais des congrès
- Les modalités d'accès au palais des congrès par les congressistes qui viendront de tout le territoire national (également ultra-marin).

Contacts

Mme Dagmara DUDKOWSA
Chargée de communication
communication@fncdg.com

Mme Cindy LABORIE
Responsable des affaires juridiques
cindy.laborie@fncdg.com

0153300999


Devenez
partenaire
et célébrez
LES 40 ANS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE
emploipublic.fr
la gazette

POURQUOI 40 ANS ?

Les agents qui mettent en œuvre les services publics exercent dans un cadre légal qui définit leurs droits, et leurs obligations.

Si l'activité des fonctionnaires obéit à des règles communes, chaque versant de la fonction publique est aussi organisé par des lois propres.

La loi dite **Le Pors** est la **1ère loi ayant régi de l'ensemble de la fonction publique**.

Elle regroupe pour la 1ère fois les fonctionnaires de l'Etat, les agents des collectivités territoriales et ceux des établissements hospitaliers.

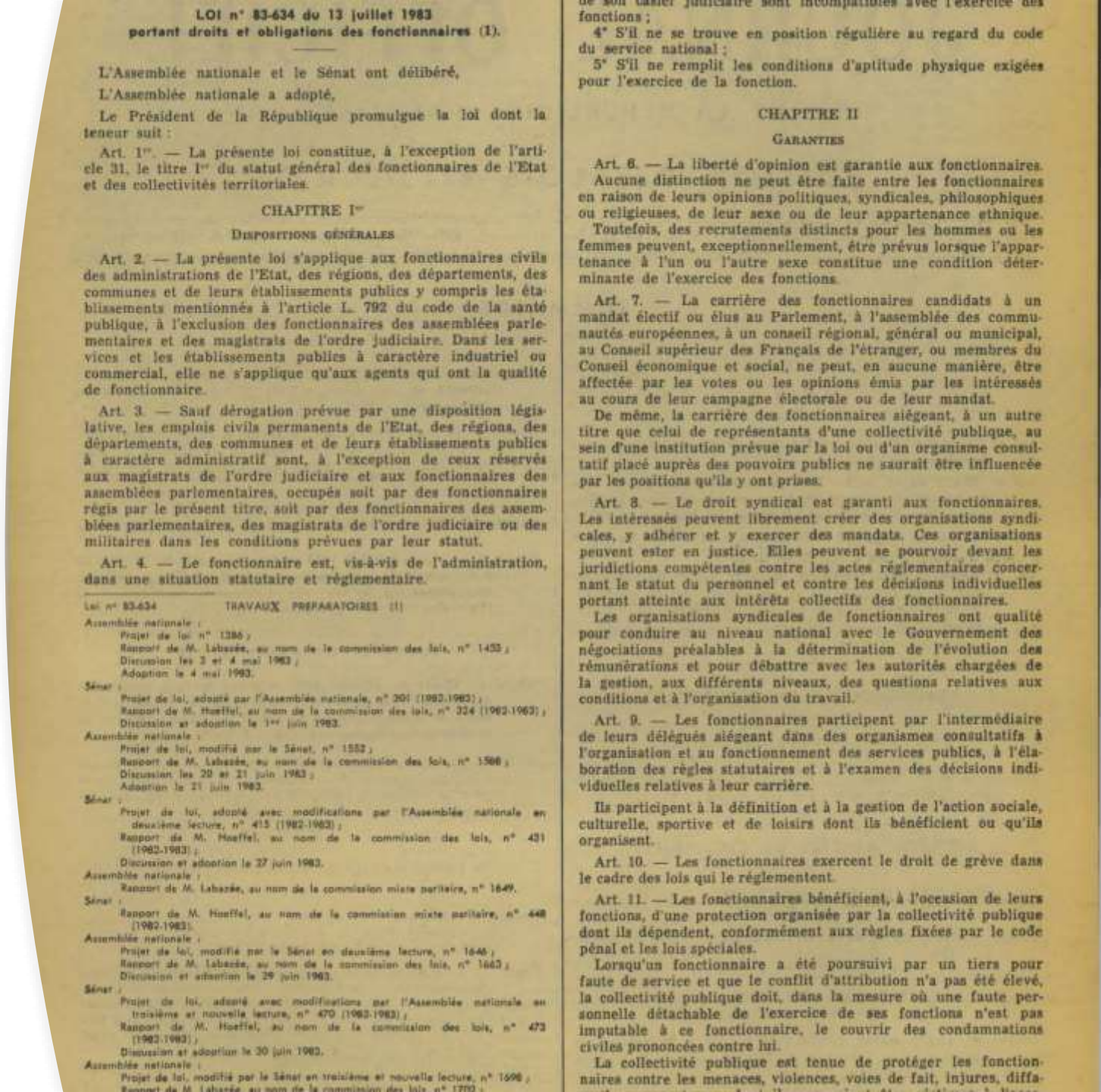
Cette loi fondatrice, votée le 13 juillet 1983, célèbre ses 40 ans en 2023

QUE DIT LA LOI LE PORS ?

La loi Le Pors est le premier élément du nouveau statut des fonctionnaires. Cette loi constitue le titre premier du statut général des fonctionnaires, détaillant leurs droits et obligations.

La loi de 1983 sert de socle commun à toutes les fonctions publiques

Elle sera suivie d'une loi propre aux fonctionnaires territoriaux en 1984, puis d'une loi propre à la fonction publique hospitalière en 1986.



LOI n° 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des fonctionnaires (1).

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er. — La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2. — La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

Art. 3. — Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Art. 4. — Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Loi n° 83-634 TRAVAUX PRÉPARATOIRES (1)

Assemblée nationale :
Projet de loi n° 1286 ;
Rapport de M. Labazée, au nom de la commission des lois, n° 1453 ;
Discussion les 3 et 4 mai 1983 ;
Adoption le 4 mai 1983.

Sénat :
Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 201 (1982-1983) ;
Rapport de M. Hoeffel, au nom de la commission des lois, n° 324 (1982-1983) ;
Discussion et adoption le 1er juin 1983.

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 1552 ;
Rapport de M. Labazée, au nom de la commission des lois, n° 1588 ;
Discussion les 20 et 21 juin 1983 ;
Adoption le 21 juin 1983.

Sénat :
Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n° 415 (1982-1983) ;
Rapport de M. Hoeffel, au nom de la commission des lois, n° 431 (1982-1983) ;
Discussion et adoption le 27 juin 1983.

Assemblée nationale :
Rapport de M. Labazée, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1649.

Sénat :
Rapport de M. Hoeffel, au nom de la commission mixte paritaire, n° 448 (1982-1983).

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, n° 1646 ;
Rapport de M. Labazée, au nom de la commission des lois, n° 1663 ;
Discussion et adoption le 29 juin 1983.

Sénat :
Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en troisième et nouvelle lecture, n° 470 (1982-1983) ;
Rapport de M. Hoeffel, au nom de la commission des lois, n° 473 (1982-1983) ;
Discussion et adoption le 30 juin 1983.

Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat en troisième et nouvelle lecture, n° 1698 ;
Rapport de M. Labazée, au nom de la commission des lois, n° 1709 ;

fonctions ;
4° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.

CHAPITRE II

GARANTIES

Art. 6. — La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique. Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Art. 7. — La carrière des fonctionnaires candidats à un mandat électif ou élus au Parlement, à l'assemblée des communautés européennes, à un conseil régional, général ou municipal, au Conseil supérieur des Français de l'étranger, ou membres du Conseil économique et social, ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes ou les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale ou de leur mandat.
De même, la carrière des fonctionnaires siégeant, à un autre titre que celui de représentants d'une collectivité publique, au sein d'une institution prévue par la loi ou d'un organisme consultatif placé auprès des pouvoirs publics ne saurait être influencée par les positions qu'ils y ont prises.

Art. 8. — Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.
Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Art. 9. — Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.
Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Art. 10. — Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Art. 11. — Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.
Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.
La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffa-



la gazette et emploipublic.fr

fêtent les 40 ans de la loi fondatrice du "statut" à l'occasion d'un événement exceptionnel

---

CÉLÉBRER

les 40 ans de la loi du 13 juillet 1983, et plus largement les lois de la fonction publique

FÊTER L'AVENIR

et porter un discours positif sur la fonction publique et ses valeurs

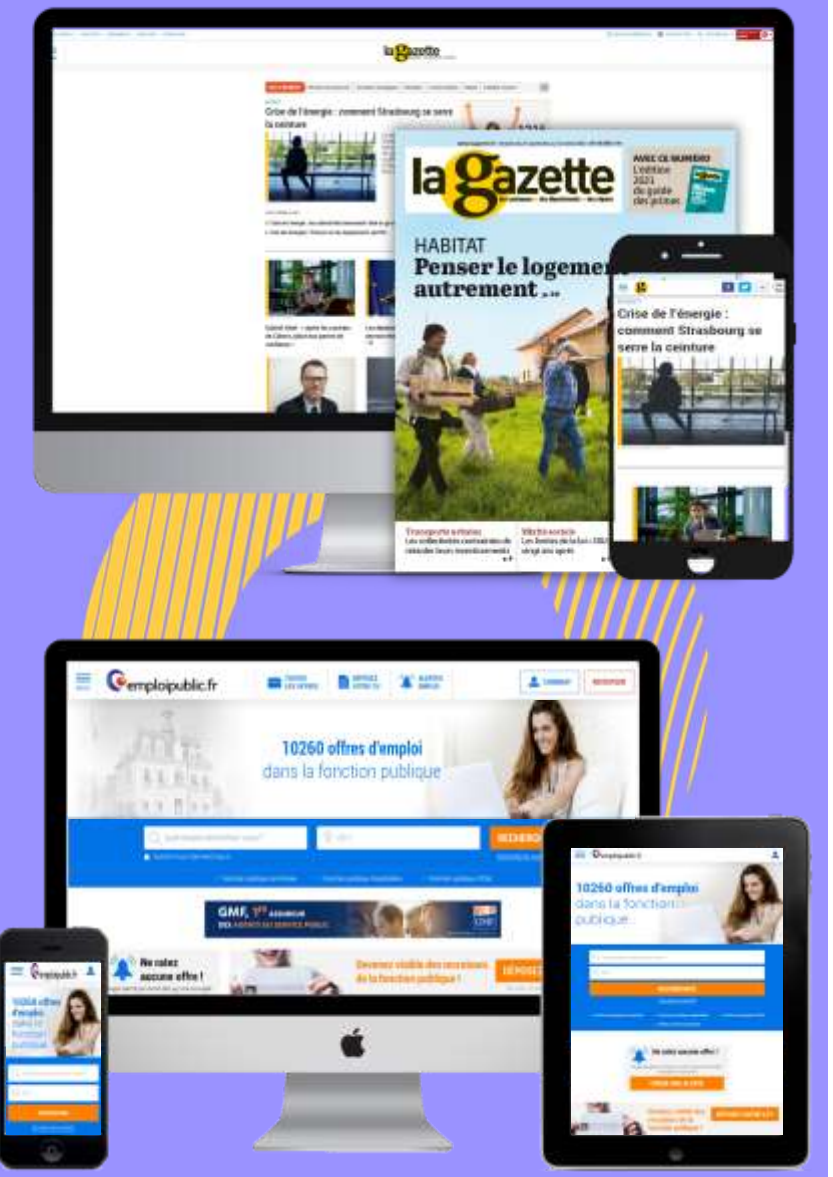
METTRE EN LUMIÈRE

les agents de la fonction publique en démontrant les perspectives de carrière riches et épanouissantes

SE PROJETER

sur l'évolution de la fonction publique d'ici 40 ans : nouveaux métiers, formation, évolutions de carrière...

UNE ALLIANCE DE 2 MARQUES LEADER



la gazette
des communes · des départements · des régions

Le média leader sur les élus et décideurs locaux
média leader de l'information professionnelle B2B

- 85% des décideurs locaux consultent la marque
- 1,4M Visiteurs uniques / mois
- 641K emails en base de données
- 325 597 lecteurs hebdomadaires
- 38 013 exemplaires diffusés

emploipublic.fr

Le leader de l'emploi public, spécialisé dans le sourcing de talents et l'information sur l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale, Hospitalière et d'Etat

- + de 8 M de visites annuelles
- 1,6M de pages vues par mois
- 20k offres d'emploi actives en 2022
- 14 candidatures en moyenne par offre
- 91K candidats abonnés à nos alertes quotidiennes

L’ÉVÉNEMENT

DATE

22 Juin 2023

- Veille de la Journée Mondiale pour la Fonction Publique
- Une actualité porteuse pour débattre de la fonction publique

LIEU



Au siège social du **Groupe Intériale**

32 rue Blanche
75009 Paris

DÉROULÉ

En 2 temps :

- Un après-midi de débats et conférences, pour réfléchir et se projeter sur l’avenir
- Une soirée festive et de networking

PUBLIC CIBLÉ

L’ensemble des décideurs publics, politiques et fonctionnaires des trois versants

Nous visons un événement assez sélectif pour la partie conférence et débats, et un public plus large pour la soirée

DÉROULÉ

16H30 – 19H30 / AUDITORIUM (160 PLACES)

- **Prise de parole du Ministre de la Fonction Publique**
- **Témoignages : "Pourquoi j'ai choisi le secteur public"/"Ma fonction publique rêvée dans 40 ans"** : Interventions de néo-fonctionnaires des 3 catégories (A, B, C) des 3 FP (FPT, FPE, FPH)
- **La démonstration : "Oui, les agents produisent de la richesse"**
- **La résolution** des cadres A (FPT, FPH et FPE) **: « Plus question de laisser sous-entendre qu'il existe une basse fonction publique »**
- **La prospective : "Regagner la confiance et le respect des usagers »**
- **L'échange :** Les employeurs des 3 FP , main dans la main
- **Clôture par à Anicet Le Pors (sous réserve) : « les 40 prochaines années pour la Fonction Publique »**

19H45 – 23H00 / ROOFTOP (250/300 CONVIVES)

Soirée festive et de networking



Nous souhaitons associer à l'événement les personnes qui contribuent à faire vivre les valeurs du service public et de la fonction publique :

- le ministère de la fonction publique
- la DGAFP
- la FHF
- le CNFPT
- les grandes associations d'élus et d'agents publics,
- les grandes institutions
- employeurs publics et partenaires sociaux
- think tank et groupes de réflexion

INTERVENANTS DE LA CONFÉRENCE



Ministres, élus et décideurs de la fonction publique



Néo fonctionnaires et futurs talents de la fonction publique



Sociologues, politologues...

VOS AVANTAGES À DEVENIR PARTENAIRE BIENFAITEUR

NOTORIÉTÉ ★★★

L’association de votre marque à un rendez-vous majeur de la fonction publique.

VISIBILITÉ 

Votre logo sur les supports media Gazette et Emploi Public, avant, pendant et après l’événement.

NETWORKING 

L’occasion de rencontrer un public de haut niveau, qui contribue à faire vivre les valeurs du service public et de la fonction publique.

DIFFUSION 

Une diffusion en direct des échanges pour toucher un public élargi et une retransmission en replay qui permettra d'ancrer l'événement dans le temps.

Sous réserve des faisabilités techniques

VOTRE VISIBILITÉ ASSOCIÉE À L'ÉVÉNEMENT



UN DISPOSITIF À FORTE VISIBILITÉ

- **VISIBILITE EDITORIALE** : votre entreprise / logo mentionné(e) en tant que **partenaire bienfaiteur**
  - Sur **la page dédiée à l'événement** sur Lagazette.fr et sur Emploipublic.fr
  - Dans **le dossier consacré à l'événement** dans La Gazette (n° du 12 juin) et sur Emploipublic.fr
  - Sur **la page de remerciement** post événement dans la Gazette des Communes (n° du 6 juillet)
  - Dans **les articles post événement** sur Lagazette.fr et Emploipublic.fr

- **CAMPAGNE DE PROMOTION** : Votre logo associé sur tous les documents de promotion de l'événement
  - **Print** : votre logo sur **10 pages d'autopromotion dans nos 5 media** : La Gazette des Communes, Lettre du Cadre, Courrier des Maires, Techni.Cités, Le Moniteur des travaux publics
  - **Display:** Votre logo sur la campagne de promotion digital en mégabannière et pavé
  - **Marketing direct** : Votre logo sur **2 emailings d'invitation** pour accéder en ligne à la conférence
  - **Réseaux sociaux** : **42 posts** sur les pages de La Gazette et Emploi Public

- **JOUR DE L'EVENEMENT :**
  - Présence de votre logo sur les **kakémonos de l'événement**
  - Présence de votre logo sur **l'écran de la conférence**
  - Votre entreprise citée en tant que **partenaire bienfaiteur durant l'événement**
  - **2 invitations** pour la conférence
  - **4 invitations** pour la soirée

TARIF PARTENAIRE
10 000 € HT NET NET

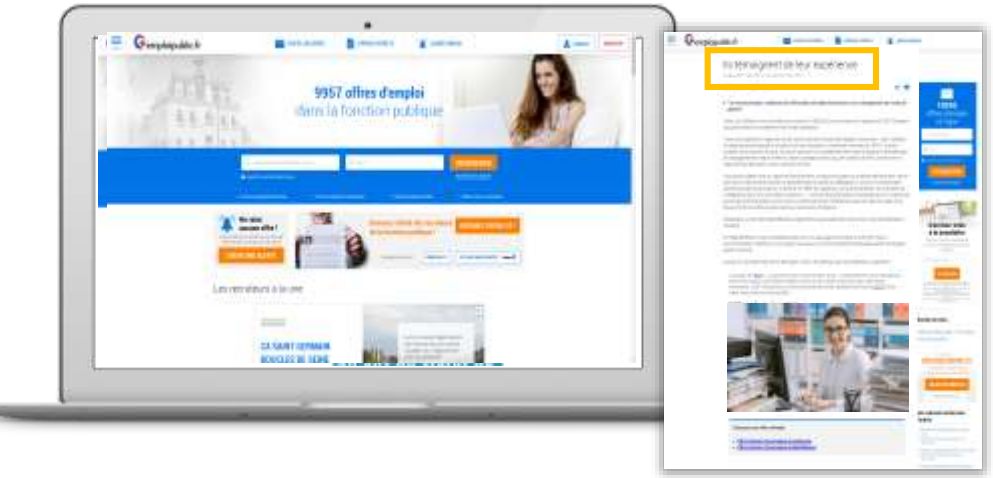
VISIBILITÉ AVANT L'ÉVÉNEMENT
Editoriale



Gazette des communes (n° du 12 juin)

Dossier spécial « les 40 ans du statut de la fonction publique »

- Association de votre nom au sein du dossier sur le print
- Association de votre nom dans l'article dédié à l'événement sur Lagazette.fr



Emploipublic.fr (Juin)

Parution d'un article annonçant l'événement

- Association de votre nom au sein de l'article

VISIBILITÉ AVANT L'ÉVÉNEMENT
Campagne de promotion

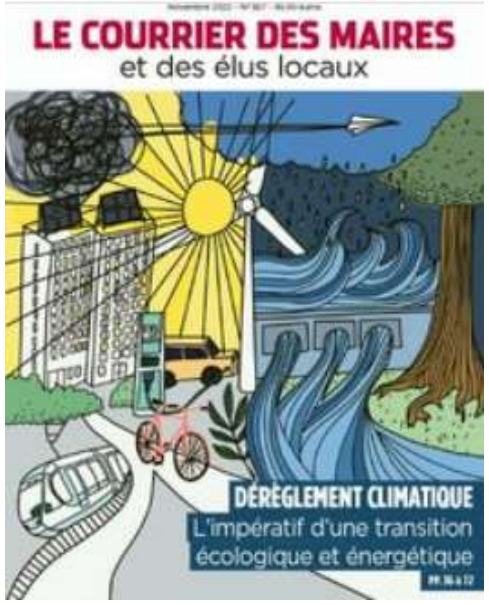
→ Votre logo associé à l'ensemble de la campagne de promotion



Print : 10 parutions sur l'ensemble de nos marques

- 5 pages de communication dans La Gazette
- 1 page de communication dans les mensuels annonçant l'événement (sur les éditions de mai ou de juin selon la date de parution)









VISIBILITÉ AVANT L'ÉVÉNEMENT
Campagne de promotion

→ Votre logo associé à l'ensemble de la campagne de promotion

Display : Mégabannière , pavé en rotation générale sur de nos sites et newsletters de mai à juin





Lettre du cadre



Courrier des maires



Technicités



Le moniteur



VISIBILITÉ AVANT L'ÉVÉNEMENT
Campagne de promotion

→ Votre logo associé à l'ensemble de la campagne de promotion Marketing direct



- Envoi de 2 e-mailing pour promouvoir l'événement
- Plus de 80 000 contacts (base cible de décideurs des 3 Fonctions publiques)

VISIBILITÉ AVANT L'ÉVÉNEMENT
Réseaux Sociaux

→ Votre logo - #marque associé(e) sur 42 posts

Posts programmés sur 3 les pages (Linkedin, Facebook, Twitter) de La Gazette et Emploi Public durant 7 semaines :

- Avant l'événement : 1 post par semaine durant 6 semaines
- Après l'événement : 1 post de mise en avant du replay







VISIBILITÉ DE L'EVENEMENT
Sur les sites

SUR LAGAZETTE.FR



SUR EMPLOIPUBLIC.FR



Page dédiée aux 40 ans de la Fonction publique

- Association de votre nom et/ou logo sur la page dédiée à l'événement

Exemple de page dédiée dans la rubrique « Les événements Gazette » et emploipublic.fr

VISIBILITÉ LE JOUR DE L'EVENEMENT

- Votre logo sur les kakémonos de l'événement
- Votre logo sur l'écran de la conférence
- 2 invitations à la conférence
- 4 invitations à la soirée





VISIBILITÉ APRÈS L'ÉVÉNEMENT
Sur les sites

Un événement rediffusé sur la Gazette.fr et emploipublic.fr

SUR LAGAZETTE.FR



SUR EMPLOIPUBLIC.FR



- Association de votre nom et/ou logo sur la page du replay

VISIBILITÉ APRÈS L'ÉVÉNEMENT
Print



PRINT (n° du 6 juillet)

Après l'événement : publication de **3 pages dans La Gazette des communes**
2 pages photos & 1 page de remerciements aux partenaires bienfaiteurs

- Votre nom et/ou logo sur la page de remerciements

Exemple de page



MERCI

Jean-François GOASGUEN

Directeur commercial

jean-francois.goasguen@infopro-digital.com

01 79 06 70 91