LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

Juillet 2023
N°11

#FÉDÉMAG

DOSSIER SPÉCIAL

L'évolution du statut des secrétaires de mairie

INTERVIEW

Stanislas GUERINI
Ministre de la Transformation et de la fonction publiques

mploi-territorial.fr
Travailler dans la
Fonction Publique
Territoriale
FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Retour en image

Le Salon national #choisirleservicepublic s'est tenu le 4 mai 2023 à Paris

Sommaire

Actualités 06

- La désignation d'un référent déontologue des élus
- La réforme du chômage
- La revalorisation des rémunérations
- La réforme des retraites
- La mission confiée au Président de la FNCDG
- La proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Interview 16

- Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la fonction publiques

Rapports publics 18

- Rapport de la Cour des comptes « *La décentralisation, 40 après* »
- Rapport d'activité et de gestion 2022 du FIPHFP

Dossiers spéciaux 26

- L'évolution du statut des secrétaires de mairie
- Vers une nouvelle réforme de la Fonction publique ?
- Le salon national #choisirleservicepublic
- La marque employeur #metiersterritoriaux
- Le deuxième volet de l'agenda rural
- Le colloque du 23 mars 2023 sur les transitions professionnelles
- La loi de finances pour 2023

La vie des CDG 62

- Portraits de directeurs

Questions-réponses 68

- Les comités sociaux territoriaux

Présentation métier 74

- Aide-soignant territorial

© Tanguil Le Phohon

L'édito de Michel Hiriart

Président de la FNCDG

La richesse des sujets accueillis par ce numéro de Fédémag vient de nouveau illustrer la variété des enjeux auxquels est confrontée la Fonction publique territoriale. Parmi ceux-ci, nous distinguons, par exemple, la nécessaire revalorisation des fonctions de secrétaires de mairie ou les transitions professionnelles, sujet dont le traitement est d'autant plus indispensable que la prévention de l'usure professionnelle constitue un défi renforcé par la récente réforme des retraites.

Développant auprès des exécutifs locaux des compétences variées dans un environnement complexe, les secrétaires de mairie exercent des fonctions essentielles pour les communes de moins de 2 000 habitants et représentent l'une des incarnations les plus abouties du service public de proximité. Pourtant, ils figurent parmi les premiers métiers en tension depuis plusieurs années et les difficultés de recrutement sont particulièrement prégnantes pour les communes devant anticiper de nouveaux départs à la retraite, sachant qu'un quart de ces agents ont plus de 58 ans et 60% plus de 50 ans.
En écho aux propositions de notre Fédération pour favoriser le recrutement et la formation, et sachant que cette fonction est statutairement accessible aux trois catégories, les récentes propositions de loi déposées au Sénat en mai dernier visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoient, notamment, la promotion interne hors quotas des agents de catégorie C exerçant cette fonction via la reconnaissance des acquis et de l'expérience, ou leur promotion en catégorie B via la validation d'une formation qualifiante initiale. En effet, les évolutions importantes que connaît cette profession pose également la question de l'attractivité de ces fonctions.

Au sujet des transitions professionnelles, le ministre de la transformation et de la fonction publiques, la ministre déléguée en charge des Collectivités territoriales et de la ruralité et le ministre du travail ont décidé de lancer une mission de préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement et des transitions professionnelles dans la FPT.
S'il s'agira, en pratique, de définir les actions qui pourraient être soutenues par ce fonds, ses bénéficiaires, son mode de financement et de gouvernance, ses contours seront nécessairement dessinés par une doctrine. Elle appellera une approche renouvelée de la notion d'usure professionnelle, devra anticiper les difficultés liées au vieillissement des agents. Elle pourra favoriser la prévention des situations d'inaptitude pour éviter leur traitement par les dispositifs de reclassement qui ne peuvent, à ce stade, que renverser partiellement la situation dans une fonction publique territoriale comptant 76% d'agents de catégorie C et où le nombre de départs en retraite pour invalidité concerne déjà un fonctionnaire sur dix.
Ainsi, cette doctrine pourrait notamment favoriser le développement de la dimension collective de l'évolution professionnelle, concernant tous les agents et encadrants, de même que tous les employeurs, en étant fondée sur la construction de parcours de carrière aux fins d'éviter ou de réduire les situations de transitions professionnelles subies au profit des transitions professionnelles choisies.

Enfin, compte-tenu de la problématique particulièrement sensible d'attractivité de la fonction publique, Fédémag accueille dans ses pages une interview de Monsieur le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques qui synthétise sa vision des axes de réforme de la FPT et nous fait part de sa vision de l'évolution des Centres de Gestion.

Bien d'autres sujets composent notre magazine et nous espérons qu'ils susciteront tout votre intérêt, en vous souhaitant une agréable lecture.

FONCTION

Le référent déontologue ne dispose ni de pouvoir de décision, ni de pouvoir de sanction. Il dispose d'une fonction pédagogique, d'aide, de prévention et d'alerte.

La désignation d'un référent déontologue des élus

Depuis le 1er juin 2023, tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local, en vertu des dispositions de l'article L 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales modifié par l'article 128 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 locale.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu détermine les modalités et les critères de cette désignation.

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale.
Plusieurs collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales peuvent désigner un même référent déontologue pour leurs élus par délibérations concordantes.

Les référents déontologues sont choisis parmi des personnes en raison de leur expérience et de leurs compétences.

Le référent déontologue apporte aux élus tout conseil favorisant le respect des principes déontologiques et des obligations légales qui sont les leurs (impartialité, diligence, dignité, probité, intégrité, poursuite du seul intérêt général, absence de conflit d'intérêts, assiduité, responsabilité des actes et décisions pris...).
Il ne dispose ni de pouvoir de décision, ni de pouvoir de sanction. Il dispose d'une fonction pédagogique, d'aide, de prévention et d'alerte.

Le référent déontologue doit exercer ses missions en toute indépendance et impartialité. Il est tenu au secret et à la discrétion professionnels pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans le respect du code pénal.

Les missions de référent déontologue peuvent être, selon les cas, assurées par :
– Une ou plusieurs personnes n'exerçant au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées aucun mandat d'élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans, n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci
– Un collège, composé de personnes répondant aux conditions du 1°.
Celui-ci adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La délibération portant désignation du ou des référents déontologues ou des membres du collège qui le constituent, précise :
- la durée de l'exercice de ses fonctions
- les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci
- les conditions dans lesquelles les avis sont rendus
- les moyens matériels mis à sa disposition
- les éventuelles modalités de rémunération.

Il peut être procédé au renouvellement des fonctions du référent déontologue ou des membres du collège dans les mêmes conditions.

La délibération désignant le référent déontologue des élus ainsi que les informations permettant de consulter le ou les référents déontologues ou le collège sont portées par tout moyen à la connaissance des élus locaux intéressés par chaque collectivité territoriale.

Lorsque la délibération prévoit une indemnisation du référent déontologue pour l'exercice de ses fonctions, celle-ci prend la forme de vacations dont le montant ne peut pas dépasser un plafond fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales (Arrêté ministériel du 6 décembre 2022 pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local), fixé à 80 € par dossier.

Lorsque la mission de référent déontologue est exercée par un collège, le montant maximum est fixé :
- Pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée à 300 €
- Pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée à 200 €.

Les membres du collège désignés comme rapporteurs peuvent cumuler les indemnités de 80 € par dossier et de 300 ou 200 € par demi-journée de participation ou de présidence.

La délibération peut également prévoir le remboursement des frais de transport et d'hébergement des référents déontologues dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

La réforme du chômage

La loi n°2022-1598 portant sur les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a autorisé le Gouvernement à prolonger les règles de l'assurance-chômage régies par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2023 et à prescrire de nouvelles règles d'indemnisation des chômeurs en fonction de la situation du marché du travail.

Le décret d'application n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage précise les nouvelles règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui, depuis le 1er février 2023 peuvent varier suivant l'état du marché du travail.
Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 détermine ainsi, en application de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, les mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage.

Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail, à l'exception de ceux des départements et collectivités d'outre-mer pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues. Cette modulation s'applique aux droits ouverts au titre des fins de contrat de travail intervenues depuis le 1er février 2023.

En cas de contexte favorable de la situation du marché du travail, la durée d'indemnisation est réduite de 25% par l'application d'un coefficient de modulation égal à 0,75.

Lorsque la situation économique se dégrade, un complément de fin de droits ou un complément de fin de formation peut être versé sous certaines conditions. Le coefficient de modulation et le complément de fin de droits ne s'appliquent pas aux demandeurs d'emploi résidant, à la date d'ouverture des droits, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, depuis le 1er février 2023, la durée maximale de l'indemnisation ne peut pas dépasser :
- pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : 548 jours (18 mois)
- pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : 685 jours (22,5 mois)
- pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de privation d'emploi : 822 jours (27 mois).

Pour que le complément de fin de droits soit mis en place, un arrêté du ministre chargé de l'emploi doit avoir constaté, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation de l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- une augmentation sur un trimestre de 0,8 point ou plus de l'estimation du taux chômage pour la France, hors Mayotte, au sens du Bureau international du travail
- ou l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9%.

Cet arrêté doit être publié dans un délai maximum de 10 jours suivant la publication par l'Insee des résultats de l'enquête trimestrielle permettant de vérifier le respect de l'une de ces conditions. Aucun n'arrêté n'a été publié à ce jour, la situation étant favorable.

Le complément de fin de droits est applicable à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est publié l'arrêté. Il cesse d'être applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté du même ministre constatant, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation des deux conditions cumulatives suivantes sur trois trimestres consécutifs :
- une hausse trimestrielle de moins de 0,8 point ou une baisse de l'estimation du taux de chômage France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail constaté par l'Insee
- et l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau inférieur à 9%.

L'allocataire bénéficie d'un complément de fin de droits uniquement lorsque le reliquat de ses droits est de 30 jours ou moins au cours d'un mois pendant lequel l'arrêté ministériel constatant la dégradation de la situation est applicable.

Le complément de fin de droits sera au maximum de :
- 182 jours pour les demandeurs d'emplois de moins de 53 ans
- 228 jours pour les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans
- 273 jours pour les demandeurs d'emplois de 55 ans et plus.

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a également supprimé l'accès aux allocations chômage en cas d'abandon de poste, sans motif légitime. Une présomption simple de démission est instaurée en cas d'abandon de poste volontaire de l'agent et de mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail restée infructueuse.

L'agent démissionnaire qui n'a pas retrouvé d'activité au moins 121 jours après la fin de la relation de travail au titre de laquelle Pôle emploi a prononcé un refus d'admission peut solliciter le réexamen de sa situation.

L'article 3 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a créé un article L 557-1-1 au sein du code général de la fonction publique visant à instituer une procédure garantissant un examen équitable de la situation des anciens agents territoriaux relevant de ce cas particulier.

En vertu des dispositions de l'article L 557-1-1 du code général de la fonction publique, le président du centre de gestion peut être saisi à l'initiative de l'agent territorial ou de son employeur pour statuer, après avis de la commission administrative paritaire, sur les décisions d'ouverture de droits aux allocations chômage rendues par l'instance paritaire de Pôle emploi. Le Président du CDG doit statuer dans un délai de deux mois.

Enfin, le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage qui a débuté le 1er septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

À NOTER

2 revalorisations de l'ARE en 2023 : +1,9% au 1er avril et +1,9% au 1er juillet.

La revalorisation des rémunérations

L'indice minimum de traitement dans la fonction publique a été revalorisé, à l'instar du Smic, le 1er mai 2023.

Le décret n°2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique porte le minimum de traitement, alors fixé à l'indice majoré 353 (indice brut 385), à l'indice majoré 361 (indice brut 397).

Le 12 juin 2023, Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, a annoncé diverses mesures salariales :

q Des mesures indiciaires socle pour tous les agents :
– Revalorisation du point au 1er juillet 2023 (La valeur du point est revalorisée de 1,5% soit 59,0734 € au 1er juillet),
– Attribution de 5 points au 1er janvier 2024. Cette mesure concerne tous les agents des trois versants.

q Une prime pouvoir d'achat ciblée pour les agents rémunérés du SMIC à 3 250 € bruts mensuels.
Le versement de la prime sera conditionné à une délibération. La prime, dont le montant sera dégressif de 800 à 300 € bruts, sera versée à compter de septembre 2023.

q Un réhaussement des bas salaires :
Au 1er juillet 2023, les « *bas de grilles* » de catégorie C et début de la catégorie B sont réhaussés pour redonner une progression indiciaire à chaque passage d'échelon. La concordance indice brut (IB) / indice majoré (IB) est modifiée, à partir de l'indice minimal de traitement soit l'IM 361 jusqu'à l'IM 371. Cette mesure entraînera jusqu'à 9 points d'indices majorés supplémentaires par rapport à l'indice minimum de traitement pour rétablir la progressivité des rémunérations.

q D'autres mesures d'accompagnement sont annoncées :
Reconduction de la GIPA, revalorisation de 10% des frais de mission, prise en charge des transports collectifs portée de 50 à 75%, revalorisation de 10% des indemnités forfaitaires des jours de compte épargne temps.

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 a pour objet la revalorisation du point d'indice de 1,5% au 1er juillet 2023, l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023, et l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.

Réhaussement des bas salaires, « *bas de grille* » catégorie C et début catégorie B

Grille C1		
Échelon	**IM Nouvelle grille**	**Gain indiciaire**
1	361	0
2	362	+ 1
3	363	+ 2
4	364	+ 3
5	365	+ 4
6	366	+ 5
7	367	+ 6
8	368	+ 7
9	371	+ 8
10	372	0
11	382	0

Grille C2		
Échelon	**IM Nouvelle grille**	**Gain indiciaire**
1	362	+ 1
2	364	+ 3
3	365	+ 4
4	368	+ 7
5	369	+ 8
6	371	+ 6
7	372	+ 2
8	380	0
9	392	0
10	404	0
11	412	0
12	420	0

Grille C3		
Échelon	**IM Nouvelle grille**	**Gain indiciaire**
1	368	+ 7
2	370	+ 9
3	371	+ 3
4	380	0
5	393	0
6	403	0
7	415	0
8	430	0
9	450	0
10	473	0

Grille B1		
Échelon	**IM Nouvelle grille**	**Gain indiciaire**
1	368	+ 7
2	369	+ 8
3	370	+ 9
4	371	+ 8
5	372	+ 3
6	381	0
7	396	0
8	415	0
9	431	0
10	441	0
11	457	0
12	477	0
13	503	0

Grille B2		
Échelon	**IM Nouvelle grille**	**Gain indiciaire**
1	371	+ 8
2	372	+ 3
3	379	0
4	390	0
5	401	0
6	416	0
7	436	0
8	452	0
9	461	0
10	480	0
11	504	0
12	534	0

La réforme des retraites

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui entrera en vigueur en septembre 2023, prévoit un recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 pour la catégorie sédentaire (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968) et 59 ans pour la catégorie active (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973) (contre 62 et 57 ans précédemment). La loi prévoit ainsi une accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance.

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a également :

- introduit un mécanisme de retraite progressive permettant à un agent, sous certaines conditions, d'exercer son activité à temps partiel et de bénéficier du versement partiel de sa pension
- adapté le dispositif « *carrières longues* » : ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans partiront à partir de 58 ans, ceux qui ont commencé à travailler entre 16 et 18 ans partiront à partir de 60 ans et ceux qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans partiront à partir de 62 ans
- prévu une retraite pour incapacité à 60 ans pour les victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et un départ à la retraite à compter de 55 ans pour les travailleurs handicapés
- créé une assurance vieillesse pour les aidants
- prévu la mise en place d'une surcote anticipée jusqu'à 5% pour les mères de famille dès lors qu'elles ont une carrière complète à 63 ans et au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant
- instauré un minimum de deux trimestres de majoration liée à l'éducation ou l'adoption d'un enfant.

À compter du 1er janvier 2024, la contribution employeur à la CNRACL devrait être fixée à 31,65%.

Deux décrets d'application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites ont été publiés. Ces textes modifient le code de la sécurité sociale, le code des pensions civiles et militaires de retraite et le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.
Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 porte notamment application, pour les fonctionnaires, des dispositions relatives :
– au relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein
– aux départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires occupant des emplois de la catégorie active ou super-active et les fonctionnaires en situation de handicap
– à la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans.
Le décret n°2023-436 du 3 juin 2023 porte application des mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance pour les assurés du régime général, porte adaptation du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues et précise les conditions d'annulation de la pension ou de la demande de pension pour les assurés devant entrer en jouissance à compter du 1er septembre 2023.

Nombre de trimestres d'assurance exigés pour avoir droit à une retraite à taux plein

Année de naissance	Age de départ	Nombre de trimestres exigés pour avoir le taux pein
En 1956 ou 1957	62 ans	166 (41 ans et 6 mois)
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	167 (41 ans et 9 mois)
Entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans	168 (42 ans)
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 (42 ans et 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	169 (42 ans et 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	170 (42 ans et 6 mois)
1964	63 ans	171 (42 ans et 9 mois)
1965	63 ans et 3 mois	172 (43 ans)
1966	63 ans et 6 mois	172 (43 ans)
1967	63 ans et 9 mois	172 (43 ans)
À compter du 1er janvier 1968	64 ans	172 (43 ans)

La mission confiée par le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques au Président de la FNCDG

Le 12 mai, le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI a remis à Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion, désigné au titre de la coordination des employeurs territoriaux, une lettre de mission interministérielle pour la préfiguration d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale. Ont également été missionnés Geneviève GUEYDAN, inspectrice générale des affaires sociales, François SCARBONCHI, inspecteur général de l'administration, et Bastien SAYEN, inspecteur de l'administration.

Il s'agit notamment de définir quelles pourraient être les actions soutenues par le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale, ses bénéficiaires, son mode de gouvernance et de financement.

Comme le rappelle la lettre de mission, le risque d'usure professionnelle est une préoccupation grandissante pour les collectivités, dont les emplois sont occupés à 75% par des agents de catégorie C, qui exercent des métiers de terrain, parfois physiques et au contact de la population. L'usure professionnelle pèse tant sur les agents que sur la capacité d'action des collectivités.

Au-delà de la prévention de l'usure, se pose la question de l'accompagnement au maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles.

La lettre de mission précise que le périmètre des agents concernés par les actions du fonds devra être précisé, notamment pour déterminer si seuls certains métiers devraient être visés ou tout au moins priorisés, et selon quels critères, ou s'il s'agirait d'en élargir le champ à l'ensemble des agents. En second lieu, la mission devra identifier le contenu des actions qui pourraient être accompagnées. L'identification de ces actions nécessitera d'établir une cartographie des moyens déployés par les différents acteurs que sont la CNRACL, le CNFPT, les CDG, les collectivités…

En troisième lieu, la lettre de mission indique qu'il conviendra de définir le financement nécessaire aux actions de ce fonds et les canaux financiers à mobiliser. Enfin, la gouvernance du fonds devra être déterminée. Le Gouvernement, comme les employeurs territoriaux, ne favorisent pas la création d'un fonds ad hoc mais un rattachement à une structure déjà existante.

Le rapport de la mission sera rendu aux Ministres signataires de la lettre de mission début octobre 2023.

La proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Cette proposition de loi a été déposée le 14 décembre 2022 par les sénateurs Annick BILLON, Martine FILLEUL, Dominique VERIEN et plusieurs de leurs collègues.

L'exposé des motifs de la proposition de loi souligne que le rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat intitulé « *Parité dans la haute fonction publique: changer de braquet dix ans après la loi Sauvadet* » a défini trois grands axes visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il faut, d'une part, élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions. Il faut, d'autre part, davantage accompagner les femmes dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique des ressources humaines dans la fonction publique. Il est enfin nécessaire de renforcer la mobilisation autour d'une politique de l'égalité professionnelle et salariale ambitieuse.

La proposition de loi avait été adoptée avec modifications, en première lecture, par le Sénat le 5 avril 2023. Le 15 juin 2023, l'Assemblée nationale a adopté avec modifications, en première lecture, la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

La Commission mixte paritaire s'est réunie le 28 juin 2023 et le texte a été définitivement adopté le 6 juillet 2023.

L'article L 132-5 du code général de la fonction publique prévoit que les nominations dans les emplois suivants doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40% de personnes de chaque sexe :

q 1. Emplois supérieurs

q 2. Autres emplois de direction de l'Etat

q 3. Emplois de direction des établissements publics de l'Etat

q 4. Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale

q 5. Emplois de direction de la fonction publique hospitalière.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.
Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi.

La proposition de loi (PPL) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique modifie cet article L 132-5 du CGFP en modifiant le taux d'emploi de personnes de chaque sexe : le taux fixé à 40% passera à 50%.

Sont ajoutés par la PPL plusieurs nouveaux alinéas à l'article L 132-5 du code général de la fonction publique et notamment :
– Cette obligation de nominations équilibrées à 50% entre en vigueur le 1er janvier 2026 pour les emplois supérieurs ou de direction de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière
– Dans la Fonction publique territoriale, cette obligation de nominations équilibrées à 50% s'applique pour les emplois de direction à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des EPCI, soit en 2026 et 2028.

La proposition de loi instaure, sur le modèle du secteur privé, **un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique**. Les collectivités de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet, sous peine de pénalités, des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Cette obligation s'appliquera dans la FPT à compter du 30 septembre 2024. En cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution est due. Le montant de cette contribution est forfaitaire.

Le texte supprime à compter de 2027 la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

Les employeurs de l'État pour lesquels les nominations ont concerné moins de 40% de personnes de chaque sexe en moyenne au cours des années 2020 à 2022 se verront imposer une première étape, celle d'atteindre une progression de trois points d'ici 2026 puis tous les trois ans jusqu'à l'atteinte de la cible de 50%.

Est créé par la PPL un nouvel article L 132-6-1 au sein du code général de la fonction publique prévoyant que les autorités territoriales concernées par cette obligation de nominations équilibrées publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du Ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par une contribution financière.

La PPL crée un nouvel article L 132-9-1 au sein du CGFP qui prévoit que le respect de la proportion d'agents de chaque sexe est apprécié au terme de chaque année civile. Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation de nominations équilibrées, il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie au bout d'un an des objectifs de progression et les mesures de corrections retenues. A l'expiration de cette période de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé à l'article L 132-5 du CGFP, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

À NOTER

Les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 à aujourd'hui) devront publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés.

Stanislas GUERINI

Ministre de la Transformation et de la fonction publiques

Quels sont les grands axes de réforme de la FPT envisagés dans le cadre des travaux menés actuellement ? Un projet de loi pourrait-il être déposé courant 2024 ?

Je suis convaincu que la réforme de la fonction publique, pour répondre à ses enjeux prégnants d'attractivité, doit concerner à la fois la feuille de paye et les parcours, mais aussi les conditions de travail.

Je mène actuellement avec les organisations syndicales et les employeurs, notamment territoriaux, des travaux en ce sens. Pour faciliter l'accès à la fonction publique, je souhaite professionnaliser les épreuves des concours, augmenter le recours aux concours sur titres – notamment pour éviter les différences entre fonction publique hospitalière et territoriale sur des métiers similaires, ou encore consacrer l'apprentissage comme une véritable voie de pré-recrutement, particulièrement pour les collectivités territoriales. En ce qui concerne les parcours dans la fonction publique, nous travaillons pour la territoriale à l'assouplissement des quotas de promotion : je remercie la Fédération des Centres de Gestion pour son appui sur ce projet. Quant aux rémunérations, je souhaite ré-oxygéner les bas de grilles, ce qui est essentiel pour un versant comme la territoriale qui compte 75% de catégories C, et offrir davantage de marges de manœuvre aux élus pour accompagner les carrières et récompenser l'engagement et la performance individuelle et collective.

Nous mettons également en place un programme appelé « *Fonction publique +* », dans lequel toutes les collectivités volontaires pourront s'inscrire, qui concerne les conditions de travail. C'est dans ce cadre que nous prévoyons des avancées qui concerneront directement la territoriale, comme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec la mise en place prochaine d'un index de l'égalité professionnelle et le renforcement du dispositif de nominations équilibrées, ou encore en matière de santé au travail, comme avec le lancement récent d'une mission de préfiguration d'un fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement aux transitions professionnelles dans la FPT, confiée à l'IGA, l'IGAS et à votre président, Michel HIRIART.

Que retenez-vous de l'opération en faveur de l'attractivité lors du premier salon national « *choisir le service public* » ?

Nous avons organisé le 4 mai dernier à la Station F à Paris le premier salon national de l'emploi public en présentiel depuis 2016, dont un tiers des stands avaient été réservés à des collectivités territoriales. Ce fut pour moi l'occasion de saluer les collègues présents au stand conjoint de la FNCDG, du CNFPT et de plusieurs CDG, qui ont porté haut les couleurs des métiers territoriaux ! Au total, ce sont plus de 4000 visiteurs qui sont venus à ce salon, et, en moins d'un mois, nous comptons plus d'1 million de visiteurs sur la plateforme « *Choisirleservicepublic.gouv.fr* » qui regroupe les offres d'emplois des trois versants de la fonction publique : c'est pour moi le signe que notre mobilisation générale en faveur de l'attractivité de la fonction publique porte ses fruits ! Nous devons la poursuivre et la démultiplier, ce sera le cas grâce à l'organisation de forums de l'emploi public en territoires ou encore grâce à la future convention de partenariat entre l'Etat et les employeurs territoriaux autour de la marque employeur.

Comment favoriser les perspectives d'évolution professionnelle qui participent de l'attractivité de notre fonction publique ?

Je crois qu'aucun employeur en France ne propose autant de perspectives d'évolution professionnelle que la fonction publique, dans ses trois versants :

© Hamilton DE OLIVEIRA

> *« Je crois qu'aucun employeur en France ne propose autant de perspectives d'évolution professionnelle que la fonction publique, dans ses trois versants »*

à ce titre, il nous faut mettre davantage en lumière ses 1000 métiers. Pour la territoriale, c'est d'autant plus vrai en fonction des compétences de chaque échelon de collectivité. J'ai conscience toutefois que cela ne suffit pas : dans le cadre du chantier que je mène pour la refonte des accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, je suis très attentif à faciliter les passerelles entre versants et entre métiers, au renforcement du mentorat pour accompagner les transitions professionnelles, à mieux prendre en compte les expériences antérieures dans le privé comme dans le public, ou encore à faire de la formation un véritable accélérateur de carrière.

Comment voyez-vous l'évolution des Centres de gestion pour les années à venir ?

Les élus locaux, et notamment des plus petites communes, plaident souvent auprès de moi en faveur de plus de mutualisation sur les aspects RH face à la complexité de ce sujet : je les oriente souvent vers les centres de gestion, qui remplissent ce rôle incontournable. Leurs missions en faveur de la santé au travail, de l'accompagnement des transitions professionnelles, de l'appui statutaire, de la constitution de vivier et de remplacement des agents par exemple pour les secrétaires de mairie, sont essentielles. Je souhaite que les centres de gestion soient également pleinement associés aux comités locaux de l'emploi public (CLEP), que nous allons généraliser dans tous les territoires sous l'impulsion des plateformes RH, de façon à mettre en commun sur chaque bassin d'emploi l'intervention des trois versants de la fonction publique en tant que premier employeur de France.

Rapport de la Cour des comptes
« *La décentralisation, 40 ans après* »

Le rapport annuel de la Cour des comptes, rendu au président de la République le 9 mars 2023, porte principalement sur « *la performance de l'organisation territoriale française* ». Quarante ans après l'inauguration du processus décentralisateur, la Cour des comptes parle d'« *élan à retrouver* ».

Chaque année, la Cour des comptes présente un état des lieux de la situation des finances publiques :

- L'année 2021 a été marquée par un fort rebond de croissance, à 6,8% ;
- 2022 voit un net ralentissement de la croissance, à 2,6 %, avec la guerre en Ukraine et ses conséquences sur les prix de l'énergie ;
- Pour 2023, la loi de finances 2023 avait été bâtie sur une prévision de croissance encore plus faible (1%). La dette publique atteindrait 111,2% du PIB, soit près de 14 points au-dessus de son niveau d'avant crise, trois ans plus tôt.

Parmi les pays de la zone euro, la France est l'un de ceux dont les finances publiques sont les plus dégradées par la crise.

Quarante ans après le lancement du processus de décentralisation, par l'adoption de la loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, les juridictions financières ont souhaité présenter, dans leur rapport public annuel, un bilan de la performance de l'organisation territoriale qui a résulté de la mise en œuvre par étapes de cette politique.

La Cour des comptes n'a pas seulement cherché à établir un diagnostic global et à identifier les principaux enjeux de l'organisation territoriale sous l'angle institutionnel et financier, elle s'est également efforcée de proposer une analyse précise, illustrée de nombreux exemples concrets, des avantages et des inconvénients de cette organisation sur la qualité et l'efficience des services rendus sur le terrain à la population, dans

quelques domaines d'action publique partagés entre l'État, les collectivités territoriales, leurs établissements publics et, dans certains cas, les organismes de sécurité sociale.
Appui au développement économique dans les territoires, gestion des déchets ménagers, préservation de la ressource en eau dans le contexte du réchauffement climatique, construction, rénovation et entretien des collèges, soutien aux festivals de spectacle vivant, protection de l'enfance, lutte contre la pauvreté et action en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, accès de la population aux soins de premier recours : au-delà de la diversité des enjeux économiques, sociaux, financiers et budgétaires qui y sont associés, les juridictions financières ont retenu un échantillon de politiques partagées ayant pour point commun de toucher directement le quotidien des Français, à tous les âges de la vie.

En 2009, la Cour avait publié un rapport public thématique sur la conduite par l'État de la décentralisation, qui présentait un bilan de « *l'acte II* » de la décentralisation. Le rapport montre que l'élan initial de 1982 s'est progressivement essoufflé et que le paysage institutionnel s'est brouillé. Il examine les solutions envisageables pour retrouver une plus grande lisibilité et une meilleure efficacité de l'organisation territoriale française. La succession de lois adoptées depuis 2010 n'a pas réglé la question de la rationalisation de l'organisation des collectivités territoriales et des services déconcentrés de l'État. Celle-ci se caractérise par l'imbrication des compétences des collectivités territoriales et de leurs groupements, qui nuit à l'intelligibilité et à l'efficience de l'action publique locale, selon le rapport. La Cour des comptes préconise une relance progressive et organisée de la décentralisation pour rendre plus lisible l'organisation territoriale et la répartition des compétences.

Une organisation territoriale inachevée et une rationalisation insuffisante selon la Cour des comptes

Selon la Cour des comptes, le constat du manque de méthode en matière de réforme territoriale et de décentralisation est pertinent : les compétences sont considérées par la Cour comme de plus en plus intriquées, le plus souvent exercées par plusieurs niveaux différents de collectivités ; l'organisation de l'État reste en décalage avec le maillage territorial ; la diminution des effectifs, qui a plus pesé sur ses services déconcentrés que sur les administrations centrales des ministères, a été ressentie par la population comme un désengagement et, parfois même, un abandon.
Dans le même temps, les modalités de financement des collectivités territoriales se sont encore complexifiées. Les ressources dont elles disposent (dotations de l'État, parts d'impôts nationaux, éléments de fiscalité et redevances locales) forment une construction de plus en plus complexe, qui rend ce financement peu compréhensible, tant pour les responsables locaux que pour les contribuables, et inégalitaire entre les territoires. Si le niveau global de ces ressources est actuellement sécurisé par l'État et protège les collectivités des risques liés aux retournements de la conjoncture économique, l'autonomie de décision des élus locaux sur l'évolution de leurs recettes s'est réduite.
De la même manière, l'élargissement des compétences des collectivités territoriales s'est traduit par une augmentation importante des dépenses locales (la dépense publique locale par habitant a doublé entre 1985 et 2020, en euros constants) et par un accroissement significatif de leur poids au sein des finances publiques (la part de la dépense publique locale est passée de 8% du PIB en 1980 à 12% aujourd'hui).

Pour autant, il n'est toujours pas possible de distinguer la part de cette augmentation résultant d'une amélioration des services rendus ou de facteurs exogènes, tels que le vieillissement de la population ou la complexité croissante des normes techniques, de celle qui pourrait résulter d'une attention insuffisante à la maîtrise des coûts de ces services. Le constat vaut en particulier pour le bloc communal, au sein duquel les dépenses des communes ont continué de croître en dépit de la montée en puissance des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Globalement, le poids des dépenses locales dans le PIB demeure inférieur à la moyenne européenne (17,9% du PIB). Au regard de ses principaux partenaires européens, la France reste ainsi un pays peu décentralisé, dont l'organisation, marquée par une grande complexité, manque de lisibilité pour les citoyens et ne favorise pas l'amélioration du service rendu aux ménages et aux entreprises ni la recherche d'une plus grande efficience de l'action publique.
La Cour des comptes s'attache ici aux suites des réformes intervenues depuis lors et réalise un bilan très sévère. Elle fait le constat d'une décentralisation ayant abouti, quarante ans après les lois de 1982, à un paysage institutionnel difficilement lisible. Ainsi, l'émiettement communal mais aussi la création de grandes régions, depuis 2015, plus éloignées des citoyens, brouillent les rapports entre échelons décentralisés.

Dans son rapport public thématique de 2009, la Cour avait constaté :
– que le processus de transfert et de répartition des compétences entre collectivités territoriales et entre ces dernières et l'État avait souffert d'un manque de méthode, d'une hiérarchisation insuffisante des priorités et de réelles difficultés de l'administration de l'État à tirer toutes les conséquences de la décentralisation sur son organisation et son fonctionnement ;

– que le financement des collectivités territoriales s'était complexifié et reposait sur des mécanismes et des principes (le partage d'éléments de fiscalité nationale, l'obligation de compensation intégrale des compétences transférées) qui n'étaient pas satisfaisants, ni viables à long terme, notamment dans le champ social, et conduisaient à focaliser le débat entre les élus locaux, le Parlement et le Gouvernement sur des questions budgétaires plutôt que sur l'efficacité et l'efficience de la gestion publique ;
– que les difficultés à délimiter le périmètre exact des compétences transférées et à estimer leur impact, tant sur les administrations de l'État que sur les collectivités territoriales, ne permettaient pas de mesurer la part de la progression des dépenses des collectivités territoriales liée à la décentralisation et donc de porter une appréciation circonstanciée sur la rationalisation de la dépense et des effectifs qu'est censée favoriser la décentralisation.

La nécessité de clarifier et rationnaliser l'organisation des compétences

Le rapport de la Cour des comptes confirme qu'une coordination plus efficace des acteurs concernés (régions, départements, communes, groupements de communes, établissements publics nationaux et locaux, organismes de sécurité sociale, services de l'État) est indispensable. Il montre aussi que, si les principes devant gouverner ces évolutions sont communs à toutes les politiques partagées dont les juridictions financières ont examiné les conditions concrètes de mise en œuvre – il s'agit à chaque fois d'instiller davantage de cohérence et d'intelligibilité –, les enjeux et donc les solutions à mettre en œuvre ne sont pas les mêmes dans tous les cas.
Ils s'inscrivent par ailleurs dans des échelles de temps différenciées. Dans certains domaines, comme le développement économique dans les territoires et l'aide et l'action sociales en faveur des publics fragiles, la rationalisation et la coordination des interventions de trop nombreux acteurs n'ont pas été menées à leur terme. La lisibilité et l'efficacité des politiques déployées par les collectivités principalement concernées (respectivement les régions et les départements) s'en trouvent amoindries, d'autant que l'État continue par ailleurs à intervenir fortement dans ces domaines essentiels de l'action publique.

Ainsi, selon le rapport, la répartition des compétences de développement économique entre les différents niveaux de collectivités peut être encore simplifiée et cette politique mieux coordonnée par les régions. Il convient aussi de remédier à l'émiettement des aides allouées par les différents acteurs, à l'insuffisance des indicateurs de résultat et au faible nombre d'évaluations conduites, qui ne permettent pas de mesurer précisément leur impact sur le tissu économique. L'élaboration des schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et la conclusion de conventions entre collectivités se sont avérées insuffisantes pour assurer la coordination de ces actions par les régions. La généralisation des bonnes pratiques de gouvernance observées pendant la crise sanitaire, entre collectivités territoriales et avec l'État, pour la mise en œuvre de la quatrième génération du programme d'investissements d'avenir, du plan d'urgence et du plan de relance, permettrait de la renforcer.

De la même manière, dans le domaine de l'aide et de l'action sociales en faveur des publics fragiles (enfants faisant l'objet de mesures de protection, personnes en situation de précarité, personnes âgées dépendantes, personnes handicapées), le rapport de la Cour des comptes relève que les départements ne disposent pas non plus des moyens d'exercer véritablement leur fonction de chef de file. Les dispositifs déployés suscitent des critiques quant à la qualité des services rendus à leurs bénéficiaires, tant en termes de recours et d'accès aux droits que de délais de traitement des demandes d'aide ou d'allocation et de continuité des parcours.
Les marges de manœuvre des départements sont par ailleurs contraintes du fait de la volonté de l'État de conserver un rôle, non seulement dans la définition des dispositifs, mais également dans leur mise en œuvre opérationnelle vis-à-vis de certains publics ou de certaines priorités, dans le souci notamment de garantir l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire national. Selon le rapport, un nouveau point d'équilibre pourrait être trouvé autour de la notion de socles communs de services, assortis de barèmes minimaux pour les allocations individuelles de solidarité (AIS : revenu de solidarité active, prestation de compensation du handicap, allocation personnalisée d'autonomie, allocation aux adultes handicapés), que les départements pourraient compléter par des mesures visant à étendre le périmètre des personnes éligibles ou à augmenter le montant des allocations qui leur sont versées.

Les travaux de la Cour et des chambres régionales des comptes ont montré que dans d'autres domaines, la répartition plutôt équilibrée des compétences entre l'État et les collectivités territoriales avait favorisé l'efficacité de l'action publique, ce qui ne dispense pas l'État d'une réflexion sur les priorités de son action. Ainsi, la question d'une redéfinition du rôle de l'État se pose également dans certains domaines de compétences partagées entre toutes les catégories de collectivités territoriales et de groupements de communes, sans chef de file clairement désigné, comme le tourisme ou la culture.
Dans d'autres domaines, comme la gestion des déchets ménagers et la gestion quantitative de l'eau, le défi

consiste moins à simplifier la répartition des compétences entre les collectivités territoriales ou à recentrer l'action de l'État qu'à faire évoluer les modalités d'exercice de ces compétences pour tenir compte de nouveaux enjeux de développement durable. Le rapport insiste sur le fait que l'adaptation de l'action publique est rendue urgente par les impacts de plus en plus importants du dérèglement climatique et par l'attention croissante que la population prête à ces enjeux.

La Cour des comptes insiste sur le cas de la gestion des déchets ménagers. Selon le rapport, la mise en place d'une économie dite « *circulaire* », répondant à des normes européennes et nationales de plus en plus exigeantes, impose d'associer davantage, non seulement les filières de production, mais également les ménages, à la prévention, au réemploi et au recyclage des déchets. La mise aux normes et la modernisation des installations de traitement constituent également un enjeu majeur. La prise en compte de ces priorités passe par une évolution des conditions d'exercice des missions de proximité dévolues aux groupements de communes qui, par le biais d'une communication adaptée et d'actions innovantes, doivent notamment inciter les ménages à produire moins de déchets et à faciliter leur recyclage en développant le tri sélectif. Elle nécessite par ailleurs de renforcer le rôle des régions dans la planification et le financement de l'adaptation des installations de traitement, que le champ de compétence géographique parfois trop restreint et les moyens techniques et financiers insuffisants des syndicats de traitement ne leur permettent pas d'assurer seuls.

La Cour des comptes réalise également des propositions s'agissant de la politique de l'eau. Dans ce cadre, le rapport précise que la multiplication des épisodes de sécheresse conduit les acteurs à ne plus se préoccuper seulement de la gestion locale de l'eau potable et de l'assainissement, mais également de l'équilibre du cycle naturel de l'eau, depuis son évaporation jusqu'à son retour dans les sols, les cours d'eau et les nappes phréatiques, pour continuer à satisfaire les besoins de l'ensemble des consommateurs.

Une nouvelle étape dans le processus de décentralisation

À l'aune de ces différents exemples, il apparaît clairement pour la Cour des comptes qu'une nouvelle étape de la décentralisation est souhaitable pour revoir la répartition des compétences entre l'État et les différents échelons de collectivités territoriales et doter chaque niveau de gestion locale des moyens lui permettant de les assumer dans des conditions d'efficience et d'efficacité mesurables.

Si les juridictions financières ont constaté qu'une refonte globale du dispositif serait peu réaliste à court terme, il ressort aussi de leurs travaux que le statu quo n'est pas tenable. Il convient donc de préparer les conditions d'une réforme ambitieuse en activant l'ensemble des leviers disponibles pour, dans l'immédiat, simplifier l'organisation et mieux coordonner les interventions des différents échelons de gestion locale et des services déconcentrés de l'État.

Des mesures peuvent être prises rapidement pour approfondir et simplifier la coopération intercommunale, tout en continuant à favoriser la fusion des communes les moins peuplées avec des communes voisines, renforcer le rôle des collectivités chefs de file de politiques faisant intervenir un grand nombre d'acteurs, mieux utiliser les possibilités de différenciation territoriale (consistant à confier à des collectivités territoriales de même niveau des compétences normalement dévolues à plusieurs catégories de collectivités ou de groupements de communes) et d'expérimentation (autorisant une collectivité territoriale à mettre en œuvre une politique publique ne faisant pas partie de ses attributions légales, pour une période donnée) pour adapter l'organisation et les modalités de gestion des collectivités territoriales à la diversité des situations locales.

Il importe également de recentrer l'État sur son rôle de stratège, régulateur et partenaire des collectivités territoriales. Il s'agit en définitive de renouer avec les trois objectifs fondateurs de la décentralisation : renforcer la démocratie locale, rapprocher la décision politique et administrative du citoyen, améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion publique.

Pour résumer la position de la Cour des comptes, les divers outils de coopération entre collectivités, de mutualisation des moyens, de partage de compétences (délégations, contrats de territoire…) ne semblent pas en mesure d'empêcher la persistance de compétences croisées, nuisant à l'objectif de services publics plus efficaces tout en étant sources de surcoûts.

La Cour préconise ainsi de :
- rénover les relations entre collectivités, par exemple en renforçant l'intercommunalité (objectif de réduction du nombre des communes) ;
- mieux employer les mécanismes de différenciation et d'expérimentation.

Par ailleurs, une rationalisation de l'organisation des collectivités et des services déconcentrés de l'État, « *déconnectés* » des évolutions des compétences locales, favoriserait une meilleure articulation au niveau territorial.

Rapport d'activité et de gestion 2022 du FIPHFP

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique.

Le FIPHFP exerce les missions définies par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Son action concerne les trois Fonctions publiques :
- la Fonction publique territoriale
- la Fonction publique hospitalière
- la Fonction publique d'Etat.

Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois Fonctions publiques.
Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :
- le recrutement et l'insertion professionnelle,
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle,
- l'accessibilité de l'environnement numérique,
- la sensibilisation du collectif de travail aux questions du handicap.

En 2022, la dynamique des conventions du FIPHFP est restée très soutenue au plan national comme au niveau local. Les conventions incitent les employeurs à déployer une politique handicap volontaire, et les encouragent à trouver les réponses aux enjeux d'inclusion leur permettant d'atteindre un taux d'emploi dépassant les 6%.
En plus des conventions avec les employeurs publics, le FIPHFP a conclu ou reconduit en 2022 des partenariats clés pour l'emploi, notamment avec l'Agefiph, CHEOPS et l'ENSEA.
Françoise DESCAMPS-CROSNIER, présidente du FIPHFP souligne que les employeurs publics ont signé 109 conventions avec le FIPHFP à travers la France en 2022. Qu'elles soient des renouvellements ou des primo conventions, elles sont le témoignage du volontarisme toujours croissant et de l'engagement des employeurs publics à favoriser l'insertion, la formation et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Les principaux chiffres du handicap dans la Fonction Publique

Si le taux d'emploi global dans la Fonction Publique n'atteint pas l'objectif obligatoire des **6%**, la Fonction Publique territoriale se situe au-dessus de cet objectif. En effet, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la FPT est de **6,72%** en 2022.

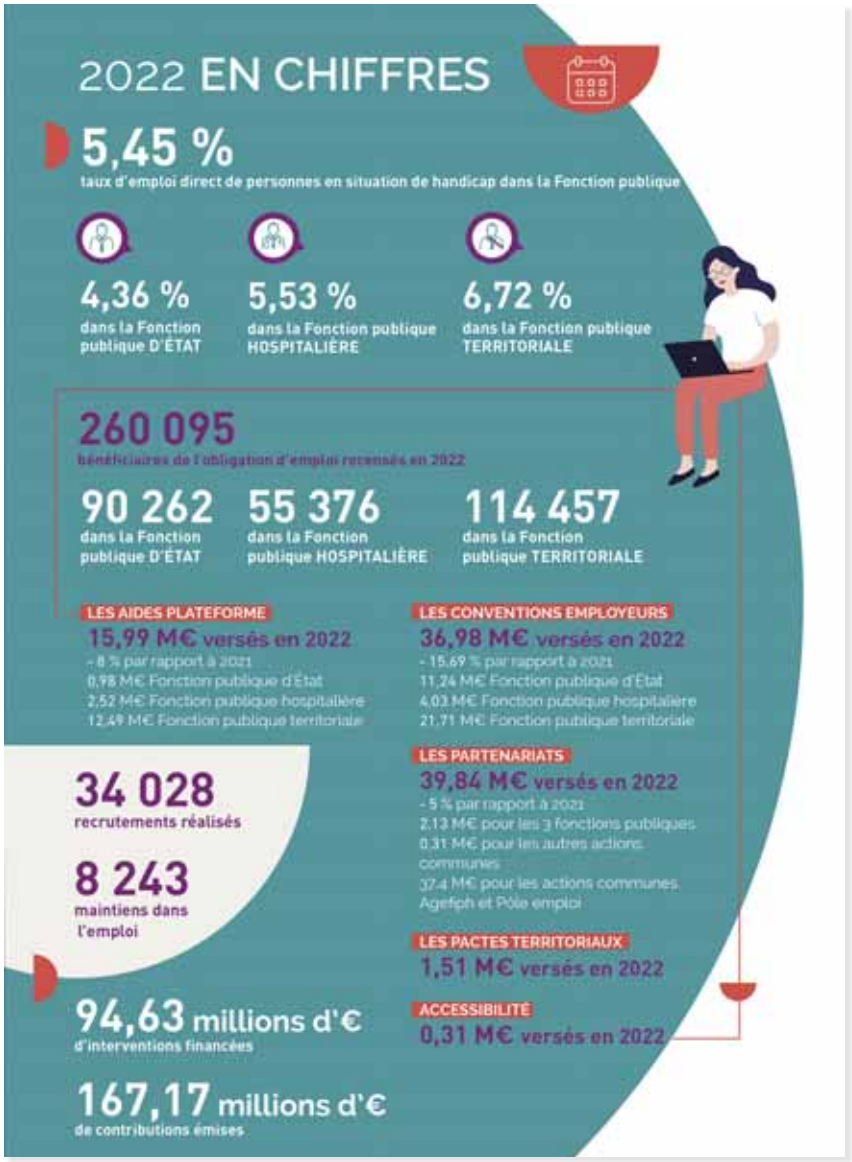
De plus, sur la totalité des bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022 toutes Fonctions Publiques confondues, la FPT représente **44%** de ces agents soit **114 457**. Pour l'année 2022, **34 028** recrutements de personnes en situation de handicap ont été réalisés et **8 243** maintiens dans l'emploi ont été recensés.

Un changement à la direction du FIPHFP

Suite à la fin du mandat de Marc DESJARDINS en tant que directeur du FIPHFP le 31 décembre 2022, Marine NEUVILLE a été nommée directrice du Fonds. Elle a rejoint le FIPHFP le 1er février 2023. Ses expériences à la ville de Paris durant une quinzaine d'années, comme chef de la mission emploi des travailleurs handicapés, au sein de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du Ministère du Travail et enfin comme directrice du développement de la Direction des politiques sociales à la Caisse des dépôts sont une force pour conduire les projets à venir du FIPHFP au sein d'une société en pleine mutation, riche et respectueuse de toutes ses différences. « *Je suis très heureuse d'avoir rejoint le FIPHFP comme directrice et de travailler, avec ses équipes et ses partenaires, au service des agents publics en situation de handicap et de leurs employeurs* ».

Le programme d'action du FIPHFP construit autour de 4 grands axes

En 2022, le FIPHFP a identifié quatre thématiques qu'il considère clés pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Qu'il s'agisse de nouveaux chantiers pour faire face à un monde qui change, ou l'élargissement de domaines d'actions déjà existants, ces thématiques font écho aux priorités de l'écosystème du handicap dans la Fonction publique et visent à accélérer la mise en œuvre de dispositions législatives et réglementaires publiées ces dernières années. Parmi ces quatre axes, l'accessibilité numérique et l'évolution de carrière constituent des priorités absolues. Elles répondent directement à des freins auxquels les travailleurs en situation de handicap sont confrontés et que le Fonds entend corriger en collaboration avec ses partenaires.



L'accessibilité numérique, une priorité pour le FIPH

Malgré les progrès faits ces dernières années, les agents en situation de handicap rencontrent toujours des difficultés majeures dans leur travail. L'exemple le plus flagrant est celui d'interfaces numériques inaccessibles et donc inutilisables pour leur utilisateur. Pour rattraper ce retard, l'accessibilité numérique va constituer un axe majeur de l'action du Fonds en 2023. Une des causes de ce retard est la pandémie de Covid-19 qui a accéléré la transformation numérique des organisations. Effectuée très rapidement, elle n'a pas profité aux publics en situation de handicap. L'accessibilité numérique adaptée et optimum permet aux personnes en situation de handicap d'acquérir plus d'autonomie et d'intégrer le collectif de travail. L'accessibilité numérique est un gage d'inclusion, et aussi un levier dans les évolutions de carrière.

Les employeurs publics ont un réel besoin d'accompagnement sur cette question, autant pour sensibiliser sur les enjeux de l'accessibilité numérique que sur les solutions à apporter pour garantir des interfaces numériques inclusives. Elles peuvent être spécifiques en fonction du handicap et du métier

de l'agent concerné. Ces solutions n'existent pas forcément : l'accessibilité numérique reste un sujet encore peu développé, et les solutions à apporter peuvent être uniques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné.
Le FIPHFP a déjà entamé en 2022 une série d'actions en faveur de l'accessibilité numérique. Entre autres :
- Une réévaluation à la hausse des aides dédiées à l'audit d'accessibilité des interfaces numériques des employeurs, première étape vers la mise en accessibilité de celles-ci
- La tenue du colloque national « *Agissons aujourd'hui pour l'accessibilité numérique de demain* », qui a rassemblé plus de 270 membres des trois versants de la Fonction publique et partenaires du FIPHFP pour un après-midi d'échanges et de partages de connaissances
- L'organisation, dans le cadre du PRITH Réunion et en partenariat avec des acteurs tels que l'Agefiph, l'Universités de la Réunion et l'association Valentin Haüy, des Journées universitaires de l'accessibilité universelle. Pendant deux jours sous un format hybride, les participants ont pris part à des ateliers et des conférences avec un accent important mis sur l'accessibilité numérique
- La formation des référents handicap de la Fonction publique à l'accessibilité numérique à travers des webinaires.

En plus des aides mobilisables par les employeurs publics pour effectuer l'audit d'accessibilité de leurs interfaces numériques, le FIPHFP sensibilise également ses 420 employeurs publics conventionnés pour les encourager à mettre leurs applicatifs métier et intranet à niveau. Le FIPHFP s'est également engagé en 2023 des actions pour les sensibiliser. Ces actions nécessitent la mise en place de partenariats avec la DINUM et les organismes universitaires formant les développeurs. L'ambition du FIPHFP est que tout futur outil numérique soit développé en natif, c'est-à-dire intégrant l'accessibilité numérique dès sa conception.

La question de l'évolution de carrière des agents en situation de handicap

Un décret datant du 13 mai 2020 a établi l'obligation faite aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées afin de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de discriminations et d'accéder à des postes de responsabilité. Pour y parvenir, le FIPHFP, en accord avec la DGAFP, souhaite mettre en place un outil au service de la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Il s'agit de proposer des réponses aux

constats portés par le défenseur des droits : alors que la question du handicap est la première cause de saisine, la question la plus prégnante est celle de l'emploi.
Parmi les préoccupations liées à l'emploi, le sujet de la progression de carrière est essentiel. En 2023, des dispositifs vont être mis en place pour repérer les personnes en situation de handicap promouvables (de B en A, de A en A +). Il s'agira ensuite d'engager les employeurs publics dans un processus d'accompagnement et de préparation à la promotion. Dès lors que les employeurs se lancent dans la démarche, ils peuvent être accompagnés financièrement pour déployer un mentorat et un coaching pour permettre aux candidats d'accéder à des fonctions supérieures.

Pour soutenir ces mesures, il est important d'aider les écoles du service public dans la formation des managers de la Fonction publique de demain à la définition et la mise en œuvre d'une politique handicap, au recrutement et à la promotion des personnes en situation de handicap numérique dès sa conception.

Une meilleure prise en compte du handicap invisible

Il est estimé que 80% des travailleurs possèdent un handicap invisible. Parmi eux, on retrouve les troubles DYS, les troubles du spectre autistique, ou encore les troubles de stress post-traumatique. Loin d'être tous identifiés, les agents concernés manquent d'accompagnements adaptés à leurs besoins particuliers.

Pour y remédier, le FIPHFP met en place :
– Une étude sur l'accompagnement d'agents ayant des troubles de stress post-traumatique (TSPT), afin d'offrir un meilleur soutien aux agents et employeurs publics.
– Une augmentation de ses ambitions d'emplois accompagnés pour permettre aux personnes atteintes du trouble du spectre autistique (TSA) d'en bénéficier davantage.

Le FIPHFP a également publié, en mai 2022, un ouvrage intitulé « *Handicap Invisible - Guide de l'accompagnant* » qui s'adresse aux personnes accompagnant ou encadrant des personnes en situation de handicap invisible du fait de maladies chroniques ou de troubles de type psychique, cognitif ou du développement, qui ne sont pas toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Afin de mobiliser les employeurs sur tout le territoire, de sensibiliser et de partager sur cette thématique, le FIPHFP organise un Tour de France dédié qui débutera en 2023, et se tiendra dans tous les territoires jusqu'en 2024.

La nécessité de s'adapter aux nouveaux modes et lieux de travail

Suite à la pandémie en 2020, le FIPHFP s'est mobilisé pour accompagner les employeurs publics à s'adapter au télétravail. Dans un contexte où le télétravail et les espaces de coworking se pérennisent, le Fonds investit notamment dans des plateformes de prêt de matériel pour aider les employeurs publics dans le déploiement du télétravail et des tiers lieux pour les agents en situation de handicap.

Ces plateformes de prêt de matériel constituent un axe clé de la convention signée avec l'Agefiph, et se concentrent sur le prêt de matériel destiné à pallier les handicaps visuels et moteurs. En 2022, 7 plateformes ont été mises en place. En 2023, le FIPHFP entend développer davantage de plateformes de prêt de matériel et vise à inclure les handicaps auditifs et psychiques.

Évolution du statut des secrétaires de mairie

En vertu des dispositions du décret n°87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, les fonctions de secrétaires de mairie s'exercent dans les communes de moins de 3500 habitants.

Cependant, au-dessus de 2000 habitants, on parle plutôt de Directeur général des services. D'ailleurs, l'article 7 du décret du 30 décembre 1987 prévoit que les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de secrétaire de mairie (catégorie A) peuvent occuper les fonctions de directeur général des services dans des communes de plus de 2000 habitants.

L'intégration de l'ensemble des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés a fait l'objet du décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 et avait pour corollaire l'extinction du cadre d'emplois de secrétaire de mairie au terme de ce processus. Cette intégration s'est faite progressivement, notamment en raison des effectifs concernés (effectif des secrétaires de mairie en 2001 : 19760 fonctionnaires, effectif des attachés : 22040 fonctionnaires), et par le biais d'un examen professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté du 13 décembre 2001. L'examen professionnel permettait de tenir compte du niveau de formation préalable des intéressés et permettait la progressivité de l'intégration.

Aujourd'hui, les secrétaires de mairie employés par les collectivités peuvent relever de cinq statuts différents :

q Cadre d'emplois des secrétaires de mairie en extinction

q Cadre d'emplois des attachés

q Cadre d'emplois des rédacteurs

q Cadre d'emplois des adjoints administratifs :
En application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal

q Contractuel :
En vertu des dispositions de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants peuvent recruter des agents contractuels pour leurs emplois permanents, et donc pour ceux de secrétaires de mairie.

Un métier en tension depuis de nombreuses années

Plusieurs facteurs peuvent expliquer que le métier de secrétaire de mairie soit en tension depuis de nombreuses années maintenant et, notamment :
- Le vieillissement des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et le nombre croissant de départs à la retraite
- La polyvalence des missions et des compétences requises
- La charge de travail importante pour ce métier
- La méconnaissance de ce métier par le grand public mais également par les structures comme Pôle Emploi
- Le fait que les postes ne soient pas homogènes au regard de leur qualification puisqu'ils sont pourvus par des catégories A, B ou C selon les communes
- Le temps de travail : souvent les postes sont à temps non complet et pluricommunaux
- Un manque d'attractivité général de la FPT, manque renforcé dans les territoires ruraux.

Au 10 mars 2023, 1900 emplois de secrétaires de mairie étaient à pourvoir sur le site emploi-territorial.fr.

Les offres sont publiées en moyenne 39 jours avec certaines disparités en fonction des régions. Une offre est publiée en moyenne 34 jours en Bretagne et 44 jours en région Hauts-de-France. En moyenne, une offre d'emploi de secrétaire de mairie reçoit 3 candidatures.

Il existe également des disparités régionales. Une offre publiée dans les régions Ile-de-France et Pays-de-la-Loire reçoit moins de deux candidatures tandis qu'une offre de la région Nouvelle-Aquitaine en reçoit plus de 5.

Outre la question de l'attractivité de ce métier, un quart des agents ont plus de 58 ans, 60% plus de 50 ans, ce qui pose la question d'anticiper les départs à la retraite et les remplacements. En 2017, 16,5% des secrétaires de mairie atteignaient l'âge de départ à la retraite en 2022 et 33,9% en 2027. L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur avant la réforme de 2023.

Les défis et enjeux auxquels sont confrontés les secrétaires de mairie

Les secrétaires de mairie doivent faire face à plusieurs évolutions qui complexifient le contexte d'exercice de leurs missions :

q Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire, à l'environnement territorial

q Évolutions socio-économiques (Evolution de la demande sociale : individualisation, proximité, diversification des publics, évolution des attentes des populations, demande de réactivité et de transparence des services publics)

q Évolutions techniques et technologiques : Prise en compte des mutations numériques (nouveaux services numériques de e-administration, dématérialisation, open data et RGPD).

L'enjeu que représente le maintien des secrétaires de mairie dans leur rôle d'interlocuteur privilégié des usagers, gage du maintien de la proximité et de l'accessibilité du service public communal demeure une question sensible et les Centres de Gestion poursuivent auprès des communes leur travail d'accompagnement pour les recrutements, les formations et le positionnement de ces agents indispensables au monde territorial.

Les horaires sont souvent irréguliers avec une amplitude variable en fonction des obligations liées à la fonction : présence aux cérémonies d'état civil, aux réunions en soirée (conseils municipaux, commissions...) et aux scrutins électoraux.

Les risques psycho-sociaux au travail peuvent peser sur ces personnels. Une charge intensive de travail sur les secrétaires de mairie et le sentiment de solitude peut conduire certains agents à trop subir la pression (risque de burn-out, plus de démissions).

Le métier nécessite d'être toujours au fait des réformes juridiques et des actualités réglementaires. Cependant, les secrétaires de mairie sont la plupart du temps seuls sur leur poste et ont des difficultés à se rendre disponibles pour suivre des formations. En effet, les compétences des secrétaires de mairie nécessitent d'être multiples (connaissances du statut de la Fonction Publique Territoriale, juridiques en droit public, en commande publique, en finances publiques, en urbanisme, maîtrise des techniques de communication et de l'information...).

Typologie des secrétaires de mairie

RÉPARTITION PAR SEXE

94% Femmes

6% Hommes

RÉPARTITION DES NOMINATIONS EN 2022

93,22% Femmes

6,78% Hommes

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

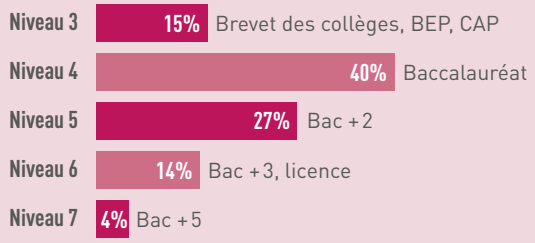
16,5% Cat. A | 23,1% Cat. B | 60,4% Cat. C

Plus de **80%** des agents sont titulaires.

La moyenne d'âge des secrétaires de mairie en position d'activité est de **50 ans**, soit une moyenne supérieure à la moyenne d'âge de la FPT (48 ans). La moyenne est de 50 ans pour les agents titulaires et de 52 ans pour les agents contractuels de droit public.

Le temps de travail est en moyenne de **25 h/semaine**. Cette donnée est à mettre en parallèle avec la moyenne du temps de travail des offres d'emplois publiées (13 h/semaine). S'agissant du temps de travail, **62%** des secrétaires de mairie sont sur des postes à temps non complet et **38%** sur des postes à temps complet.

NIVEAU DE DIPLÔME DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE



Outre les difficultés de recrutement pour remplacer les agents qui démissionnent ou qui liquident leurs droits à la retraite, le sujet principal est la formation continue de ces agents qui doivent pouvoir s'absenter de leur poste pour parfaire leurs connaissances et donc leurs compétences sur les moyen et long termes. Certains secrétaires redoutent notamment la surcharge de travail à leur retour malgré un besoin de formation. Outre les formations spécifiques dispensées, certaines délégations du CNFPT ont instauré pour les secrétaires de mairie des journées annuelles qui balayent l'évolution juridique des thèmes rencontrés quotidiennement dans les collectivités. La formation est un vecteur indispensable pour la compétence du service public au service des publics. Au niveau national, le CNFPT leur propose des wébinaires d'actualité.

Un statut à mettre en adéquation avec les missions exercées

Le métier de secrétaire de mairie est en forte tension et ces derniers rentrent le plus souvent dans la Fonction Publique Territoriale sans concours (85%) sur un grade d'adjoint administratif.
Plus de 55% des offres d'emplois publiées portent sur la catégorie C. Les maires n'ont pas tous pleinement conscience du niveau de compétences demandé aux secrétaires de mairie, dont les fonctions dépassent très largement celles d'un adjoint administratif.

Le secrétaire de mairie occupe une fonction incontournable dans le fonctionnement des collectivités locales dans les domaines suivants :

- **Les finances publiques**

Le secrétaire de mairie assiste le maire dans la préparation du budget. Il est le garant de l'exécution budgétaire

- **La rédaction des actes administratifs**

Arrêtés municipaux, actes d'état civil, délibérations du Conseil municipal...

- **L'urbanisme**

L'instruction des dossiers d'urbanisme implique de disposer d'une excellente connaissance de ce domaine afin de respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur. Le secrétaire de mairie doit être rigoureux dans cette tâche, transmettre les documents au maire et respecter les délais impératifs prévus dans le cadre de la loi

- **L'état civil**

Notamment l'organisation des mariages mais aussi des décès.

Il apparaît que le secrétaire de mairie est le maillon indispensable pour informer le maire et le conseiller.

En plus des grands domaines cités, le secrétaire de mairie gère par ailleurs directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses agents l'aide sociale, la gestion funéraire, les élections (l'inscription sur les listes électorales notamment, la gestion des listes, les radiations), et l'accueil du public. Il assure par ailleurs le montage des dossiers.

En tant que principal collaborateur du maire, il est chargé de la mise en œuvre de sa politique. Il a également un rôle de conseil, d'assistance et de veille juridique. Premier collaborateur direct du maire, les principales qualités du secrétaire de mairie portent tant dans sa force de proposition (à travers son sens de l'écoute, son esprit d'analyse et de synthèse) que dans sa polyvalence, sa rigueur, son autonomie, sa prise d'initiatives et le secrétaire au-delà, de son sens du service public.

Si on constate un véritable écart entre le niveau de responsabilité exercée par les secrétaires de mairie et leur catégorie hiérarchique, l'impossibilité juridique pour les adjoints administratifs d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie entraîne certaines difficultés notamment celle liée à l'attribution de la NBI.

Toutefois, au-delà de la difficulté à qualifier le poste, certains maires sont en situation de contraintes financières ne permettant pas de recruter un agent de catégorie B ou A.

Les propositions formulées depuis 2019 par la FNCDG

Les propositions formulées dans le cadre du rapport publié en janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique, notamment en matière de formation, recouvrent largement celles formulées par la FNCDG et reprises également dans le cadre des travaux lancés pour le volet 2 de l'agenda social.

A l'occasion de son congrès de Marseille en septembre 2022 et d'un groupe de travail spécifique, la Fédération avait formulé différentes propositions d'évolutions législatives ou réglementaires pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant ces fonctions indispensables à la continuité de l'activité.

Outre le renforcement de la connaissance autour de ce métier et la conclusion d'accords cadre avec Pôle Emploi, le CNFPT, les Régions pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, le groupe de travail avait souhaité formuler des propositions d'évolutions législatives ou réglementaires :

1. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur et d'adjoint administratif afin d'intégrer les fonctions de secrétaire de mairie avec des dispositions particulières en matière de carrière
2. Etendre la dérogation offerte aux communes de moins de 1000 habitants aux communes de moins de 2000 habitants de recruter un agent contractuel pour exercer les fonctions de secrétaire, notamment dans le cas d'un recrutement infructueux d'un titulaire
3. Modifier la dénomination du poste en directeur de mairie, directeur général ou secrétaire général de mairie
4. Instaurer un dispositif spécifique de promotion interne pour faciliter le passage en catégorie A ou B des secrétaires de mairie
5. Prévoir une formation initiale renforcée pour les secrétaires de mairie nouvellement nommés, dans les six premiers mois après leur nomination, afin de leur permettre d'appréhender l'environnement territorial, juridique et professionnel
6. Instaurer des contrats de professionnalisation dans la FPT permettant à des salariés du secteur privé ou des jeunes d'acquérir les connaissances et l'expertise nécessaires à l'exercice de ce métier en alternance
7. Définir une NBI spécifique aux secrétaires des communes de moins de 1000 et 2000 habitants
8. Instaurer un plafond d'IFSE spécifique pour l'exercice de ces missions
9. Mettre en place un diplôme national d'accès au métier de secrétaire de mairie (cursus scolaire type bac professionnel ou licence professionnelle ou formation continue).

La proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie déposée au Sénat par Madame Céline BRULIN, Sénateur de Seine-Maritime, le 30 mars 2022

La proposition de loi comportait initialement 7 articles :
- **L'article 1er** créait un statut d'emplois particulier de la fonction publique territoriale des responsables de l'administration communale. Ce statut d'emplois serait accessible aux cadres d'emplois allant des catégories C+ à A. Ce statut d'emplois particulier et les dispositions statutaires communes applicables aux emplois de responsable de l'administration communale seraient précisés par décrets en Conseil d'État (définition des modalités de valorisation du recrutement, des grilles indiciaires et des garanties qui y sont associées)
- **L'article 2** prévoyait que le ministère chargé des collectivités territoriales établisse, en coopération avec les associations représentatives des communes, un guide définissant notamment les missions des responsables de l'administration communale et leur statut

- Selon les dispositions de **l'article 3**, le Centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion favoriseraient l'accès au statut d'emplois des responsables de l'administration communale par leur offre de formation et leurs moyens d'information, en association avec les besoins des maires du ressort de chaque centre de gestion
- **L'article 4** prévoyait que les membres de ce cadre d'emplois auraient un droit à la formation adaptée à la polyvalence de leur fonction. Une offre de formation destinée aux responsables de l'administration communale leur serait proposée régulièrement tout au long de leur carrière
- **L'article 5** disposait que les responsables de l'administration communale justifiant d'une ancienneté auraient droit à un accès aux catégories supérieures de la fonction publique territoriale par la voie du concours ou de la promotion interne
- **L'article 6** instituait un fonds de soutien local ayant pour objet le versement d'aides financières aux communes dont la population n'excédait pas 2000 habitants afin de les soutenir dans le recrutement de responsables de l'administration communale. Ce fonds de soutien aurait été financé par l'État. Les critères d'attribution des aides auraient compris le potentiel financier des communes. Un décret en Conseil d'État aurait fixé le champ d'application du fonds ainsi que les conditions d'éligibilité et d'attribution des aides
- **L'article 7** prévoyait la compensation des pertes de recettes résultant pour l'État par la mise en œuvre de ces dispositions. La compensation serait intervenue à due concurrence, par un relèvement du taux et un élargissement de l'assiette de la taxe sur les transactions financières.

Après travaux de la commission des lois, trois propositions figurent dans le texte adopté par le Sénat le 6 avril 2023 :
- La mise en œuvre d'une formation commune à l'ensemble des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, formation obligatoire assurée par le CNFPT dans l'année suivant la prise de poste
- L'inscription de la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne
- Le relèvement du plafond à 2000 habitants pour l'emploi de secrétaires de mairie contractuels.

Dépôt d'une nouvelle proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie au Sénat par Monsieur François PATRIAT, Sénateur de la Côte-d'Or le 1er mai 2023 et pistes envisagées par le Gouvernement

Chaque cadre d'emplois est régi par un décret en Conseil d'État qui définit le statut particulier, à savoir les modalités de recrutement, de nomination et de titularisation, les règles d'avancement et de promotion interne. Cela relève du domaine réglementaire. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur, d'adjoint administratif aurait pour objet de mieux reconnaître le métier, l'étendue des missions exercées et permettrait aux agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie de bénéficier de règles statutaires propres au champ de compétences et aux conditions de travail qui sont les leurs et qui sont exorbitantes de celles des autres agents sur des postes d'adjoint administratif, de rédacteur et d'attaché.

Le dispositif envisagé par le Gouvernement dont la partie législative a été inscrite dans la proposition de loi déposée au Sénat le 1er mai consistait à :

q Considérer que le métier de secrétaire de métiers **relève a minima de la catégorie B**

q **Permettre tout de même aux maires de recruter des agents en catégorie C**, en prévoyant que tout agent de catégorie C qui souhaiterait devenir secrétaire de mairie puisse faire **une formation qualifiante**, dont le contenu restait à définir, qui donnerait droit à l'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B, laquelle ne serait validée qu'à l'issue de l'affectation réussie sur un poste de secrétaire de mairie

q **Faire bénéficier aux secrétaires de mairie actuellement en poste en catégorie C d'une voie de promotion en catégorie B** hors quotas, sous réserve qu'ils aient effectué un nombre d'années à déterminer dans ce métier, et qu'ils valident un processus simplifié de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

q **Introduire une formation de prise de poste obligatoire** à la prise de fonction pour les agents en B et en A n'ayant pas fait la formation qualifiante, en tenant compte du parcours antérieur de l'agent concerné

q Prévoir, que l'occupation de cette fonction, au regard de sa spécificité et de son importance auprès des maires et des citoyens, permette **des avancements de carrière plus rapides**, sous la forme «*d'avantages spécifiques*

d'ancienneté» comme ce qui existe déjà pour les agents de l'Etat relevant des quartiers urbains sensibles.

Ce dispositif législatif devrait être complété d'une déclinaison réglementaire, et d'engagements autour de bonnes pratiques (remplacement des agents absents, coordination pour les outils et temps de travail, accès à la formation, création de diplômes universitaires par des initiatives locales, mobilisation du RIFSEEP etc.)

Enfin, en ce qui concerne l'intitulé de la fonction même de « *secrétaire de mairie* », une consultation des agents concernés sera organisée.

La proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie crée après l'article L 2122-19 du code général des collectivités territoriales, un nouvel article L 2122-19-1 prévoyant que pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent de catégorie C aux fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf si un agent de catégorie A occupe les fonctions de directeur général des services. Ces agents peuvent exercer ces fonctions à temps partiel ou non complet.

L'article 1er de cette PPL prévoit que par dérogation à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, à compter du quatrième mois suivant celui de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2028, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leurs cadres d'emplois respectifs, exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, pourront bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emploi de catégorie B, selon les modalités prévues à l'article L 523-5 du même code, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application du présent article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

En vertu des dispositions de l'article 2 de la PPL, outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la date de la promulgation de la loi ou ayant été recrutés comme secrétaire de mairie entre la promulgation de la loi et le 31 décembre 2028, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé une formation qualifiante sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation sont précisées par décret.

Le champ des missions des CDG défini à l'article L 452-38 du code général de la fonction publique serait complété afin d'introduire l'animation du réseau départemental des secrétaires de mairie et des secrétaires généraux de mairie.

L'article 2 bis de la PPL crée un article L 422-34-1 au sein du code général de la fonction publique selon lequel, outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées.
Le CNFPT définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie.

La PPL prévoit que dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant selon quelles modalités peut être créée, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne, la PPL précise que le Président du CDG veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie.

La PPL introduit la possibilité de recruter un agent par contrat sur emploi permanent pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

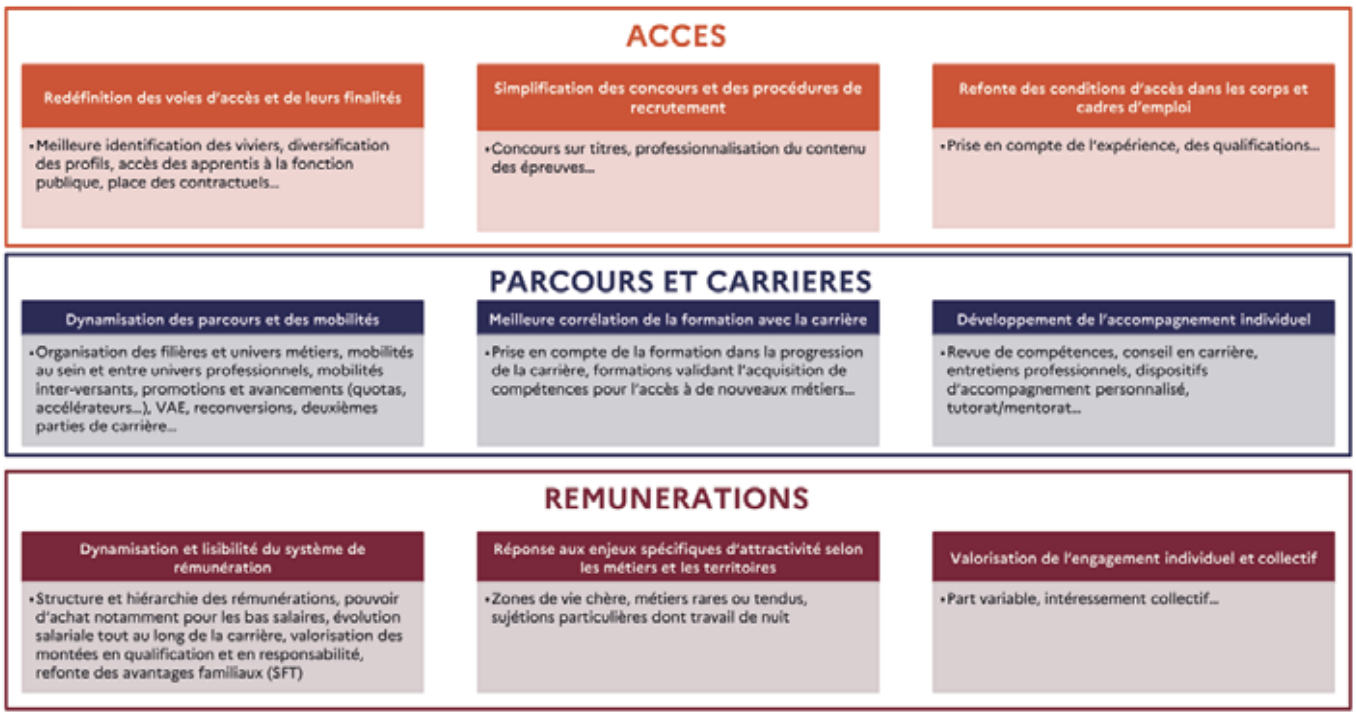
En vertu des dispositions de l'article 5 de la PPL, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie.

Vers une nouvelle réforme de la Fonction publique ?

À l'occasion du Conseil commun de la fonction publique du 2 février 2023, le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, avait annoncé le lancement de deux projets dans le cadre d'une réforme pour l'attractivité de la fonction publique : celui relatif à la refonte des accès, des parcours et carrières et des rémunérations dans la fonction publique, et celui relatif à la mise en place d'un programme d'amélioration continue des conditions de travail des agents « *Fonction publique +* ».

Deux autres chantiers figurent au programme de l'agenda social pour 2023 :
– L'exercice du dialogue social (bilan des élections professionnelles 2022, suivi de la mise en œuvre des comités sociaux, droits syndicaux dans les trois versants…)
– La protection sociale complémentaire. Lors du premier comité de suivi de l'accord interministériel de janvier 2022 sur la protection sociale complémentaire des agents de l'État, le 15 mai 2023, la DGAFP a annoncé le report de 2024 à 2025 de l'entrée en vigueur des premiers contrats en santé, du fait du retard pris dans les négociations au sein des ministères. Suite à l'accord de méthode signé le 12 juillet 2022 dans la FPT, les négociations se poursuivent entre les organisations syndicales et les représentants de la coordination des employeurs territoriaux. L'accord sera signé le 11 juillet 2023.

Concernant la démarche Accès, parcours, rémunérations (APR), les réflexions portent sur les thématiques suivantes :
- Accès (dont les concours et l'accès des apprentis à la fonction publique)
- Parcours et carrières (dont l'assouplissement des quotas de promotion et la formation)
- Rémunérations (dont la différenciation territoriale et la prime d'intéressement).



Pour « *Fonction publique +* », six thématiques ont été identifiées :

- 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 professionnels (dont les espaces de travail et le numérique)
- Egalité professionnelle et responsabilité sociétale
- Logement.

Des groupes de travail associant les employeurs territoriaux représentés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux se tiennent selon un rythme de deux séances par mois en moyenne.

Les conclusions de ces travaux devraient être finalisées à la rentrée de septembre.

Retour sur le Salon national #choisirleservicepublic

Un salon national de l'emploi public était organisé en présence de Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, le jeudi 4 mai 2023 à la Station F, à Paris. L'objectif principal était d'attirer les demandeurs d'emploi ou les salariés en quête de reconversion dans la fonction publique.
4 000 participants sont venus à la rencontre des 54 exposants et écouter les intervenants tout au long de la journée de conférences.

Cycle de conférences et tables rondes

Master stage

Les échanges et témoignages seront enregistrés et diffusés sur la chaîne YouTube de la DGAFP.

Tables rondes

10:30 & 17:30	• Vos compétences sont nos besoins
11:30 – 12:00	• Ils ont choisi le service public et nous expliquent pourquoi Témoignages croisés de profils ayant rejoint la fonction publique
14:30 – 15:30	• Rejoindre la fonction publique territoriale
15:30 – 16:30	• Travailler pour l'État
16:30 – 17:30	• Rejoindre l'emploi dans la fonction publique hospitalière

Conférences

12:15 – 13:00	• Pourquoi et comment choisir le service public ?
14:00 – 14:30	• Favoriser les mobilités, décloisonner les parcours
18:15 – 18:45	• Les métiers du numérique dans la fonction publique

Présentations et conférences

Junior Stage

Séquences animées par la DGAFP ou ses partenaires sur des sujets recrutement, concours, diversité, inclusion, métiers de la fonction publique, apprentissage etc.

10:30 – 11:00	• La fonction publique : une diversité de talents
11:15 – 11:45	• L'apprentissage dans la fonction publique
11:45 – 12:15	• Les politiques de l'inclusion
12:15 – 12:45	• Les concours de la fonction publique et les Prépa Talents
13:00 & 17:45	• Je suis contractuel et la fonction publique m'intéresse
14:00 – 14:30	• Des partenaires mobilisés avec nous pour vous aider
14:45 – 15:15	• Intégrer la fonction publique : des professionnels pour vous aider
15:30 – 16:00	• Comment construire son projet professionnel au sein de la fonction publique ?
16:15 – 16:45	• Fonction publique : des emplois au plus proche de chez vous
17:00 – 17:30	• La diversité des métiers de la fonction publique

« Ça vaut le coup aujourd'hui plus que jamais de rejoindre la fonction publique »

Stanislas GUERINI

La FNCDG, le CNFPT, les CIG de la Petite et de la Grande Couronne, le CDG 77 et **le GIP informatique des CDG** étaient présents au salon pour échanger avec des candidats à l'emploi public, sur un stand commun, et les représentants des autres fonctions publiques.

Tout au long de cette journée des conseils personnalisés et des informations sur les modalités d'accès à la fonction publique territoriale ont été apportés aux participants.
Les visiteurs ont ainsi eu l'opportunité de rencontrer des recruteurs, d'obtenir des réponses à leurs questions sur les formations ou l'apprentissage dans la fonction publique et de bénéficier de conseils pour préparer les concours, dynamiser leur carrière ou trouver un emploi. Les participants ont également pu assister à des conférences et à des ateliers sur des thématiques variées.
Ce salon national « *Choisir le service public* » a constitué un lieu d'échanges riches, mettant en lumière la diversité des métiers et les opportunités offertes par la fonction publique territoriale.

Le stand rassemblant la FNCDG, le CNFPT, les CIG de la Petite et de la Grande Couronne, le CDG 77 et le GIP informatique des CDG a mis en valeur la démarche marque employeur #metiersterritoriaux mais aussi le site emploi-territorial.fr, dans un contexte de baisse d'attractivité du secteur public.

Le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI mais également la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE et la Secrétaire d'Etat en charge de l'Enfance, Charlotte CAUBEL, ont échangé avec les représentants des Centres de Gestion et du CNFPT présents sur le stand.

Ont été remis aux visiteurs :
– Le magazine « *Travailler dans la FPT* »
– 10 plaquettes présentant chacune un métier différent des collectivités territoriales :

- Secrétaire de mairie
- ATSEM
- Juriste territorial
- Gardien-brigadier de police municipale
- Travailleur social
- Ingénieur
- Bibliothécaire
- Aide-soignant
- Auxiliaire de puériculture
- Acheteur.

La FNCDG a participé tout au long de cette journée à plusieurs tables rondes et conférences.

1. « *Vos compétences sont nos besoins* »

Participation de Cindy LABORIE, responsable des affaires juridiques à la FNCDG

Questions abordées :

- Quels sont les domaines de compétences prioritaires pour vous aujourd'hui ?
- Avez-vous des métiers (en tension) sur lesquels vous envisagez de fortement recruter ?
- Avez-vous structuré une politique d'attractivité, voire de fidélisation au sein de vos structures ? avec quels outils ?
- Comment accompagnez-vous la montée en compétences des agents que vous recrutez et leurs parcours professionnels ?
- Votre marque employeur en 3 mots : vos engagements ? vos valeurs ?
- 3 actions concrètes ou projets d'intérêt pour le public présent ?

2. Table-ronde « *Rejoindre la fonction publique territoriale* »

En présence du Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI et de la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE

Participation de Thierry SENAMAUD, directeur de la FNCDG

3 thématiques ont été principalement abordées :

- Donner envie aux participants de rejoindre la FPT : les opportunités d'emploi dans la FPT
- En quoi les parcours dans la FPT sont particulièrement riches ?
- Les pratiques RH et la mise en œuvre de bonnes conditions de travail.

3. Conférence « *La diversité des métiers dans la fonction publique* »

Intervenants pour la fonction publique territoriale : Alexis BOUCHER, juriste à la FNCDG et Hélène ROLLAND-HEURTEBIZE, directrice de la mobilité au CNFPT.

La marque employeur : #metiersterritoriaux

Le monde des collectivités territoriales est en pleine évolution :
– Avec des transitions écologiques, numériques, démographiques à appréhender
– Des départs à anticiper : 40% des agents partiront à la retraite à l'horizon 2030.

Les recrutements dans la fonction publique territoriale sont de plus en plus difficiles pour de nombreux métiers, toutes catégories et géographies confondues avec parfois des préoccupations spécifiques.
Des métiers sont en tension parfois depuis plusieurs années (police municipale, métiers de la santé, secrétaires de mairie, finances…) du fait notamment d'une concurrence entre collectivités, entre fonctions publiques, avec le secteur privé.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale. Par exemple :
– Un secteur mal connu et une image parfois peu dynamique de la fonction publique
– Une méconnaissance des métiers et des opportunités d'emploi dans les collectivités territoriales
– Une méconnaissance des voies d'accès à la FPT
– Beaucoup d'offres d'emploi (environ 100 000 par an)
– Des jeunes plus en quête de sens que d'un « *statut* » et d'un emploi à vie
– Des salaires potentiellement moins attractifs que dans le privé et des métiers « *exposés* ».

Pour aider les collectivités 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) en novembre 2022 un dispositif de communication digital, #metiers-territoriaux qui valorise la fonction publique territoriale et l'ensemble de ses métiers.

LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Le dispositif doit permettre de valoriser :
- La richesse des métiers qui composent la FPT
- Les possibilités de mobilité et de progression
- Des activités en prise directe avec les changements sociétaux
- Les valeurs du service public.

L'objectif est de valoriser la fonction publique territoriale, ses atouts, les opportunités de carrière qu'elle propose et tous les métiers qui la composent :
– Faire connaître les métiers de la fonction publique territoriale
– Les rendre attractifs
– Susciter des vocations
– Installer le #metiersterritoriaux comme une marque sur les réseaux sociaux.

Sur le site metiersterritoriaux.fr, le grand public peut retrouver des renvois vers les familles de métiers présentes sur le Répertoire des métiers.
La deuxième partie du site est dédiée aux contenus mis en ligne : vidéos, plaquettes…
Enfin un renvoi vers une page *Comment rejoindre la FPT ?* présente les différentes voies d'accès à la FPT avec pour objectif d'amener les candidats à proposer leur candidature aux collectivités et un renvoi vers le site emploi emploi-territorial.fr.

Le site se compose également d'une vidéo de promotion de la FPT qui met en avant six métiers de la fonction publique territoriale qui répondent à des enjeux forts de société :
- Un auxiliaire de vie (enjeu : vieillissement de la population)
- Un urbaniste (enjeu : urbanisation, vivre ensemble)
- Un conducteur de transports (enjeu : mobilité)
- Un responsable énergie (enjeu : transition énergétique)
- Un community manager (enjeu : numérique)
- Un agent de médiathèque (enjeu : culture, éducation).

Le site se compose également de vidéos « *2 minutes avec* » dans lesquels un agent territorial présente avec ses mots son métier :
- ATSEM
- Gardien brigadier de police municipale
- Animateur jeunesse
- Animateur périscolaire
- Conseiller en prévention
- Serrurier
- Agent d'accueil
- Chargé de communication
- Gestionnaire ressources humaines…

D'autres vidéos seront tournées tout au long de l'année 2023.

DOSSIER SPÉCIAL

La démarche metiersterritoriaux.fr c'est aussi des plaquettes de présentation des métiers :

- Secrétaire de mairie
- ATSEM
- Juriste territorial
- Gardien-brigadier de police municipale
- Travailleur social
- Ingénieur
- Bibliothécaire
- Aide-soignant
- Auxiliaire de puériculture
- Acheteur.

D'autres plaquettes sont en cours de finalisation.

Le deuxième volet de l'agenda rural : le programme d'action France Ruralités

Les ruralités représentent en France plus de 20 millions de Françaises et de Français, soit un habitant sur 3, et près de 9 communes sur 10.

Pour répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les territoires ruraux et réduire les inégalités territoriales les concernant, le Gouvernement annonçait, il y a 3 ans, le lancement de l'Agenda rural.
Il vise à favoriser le développement des territoires ruraux et à améliorer la vie quotidienne de leurs habitants, dans une démarche interministérielle.
Cet agenda a été co-construit avec les élus des territoires ruraux et articulé autour de 181 mesures.
Parmi les 181 mesures de l'Agenda rural, 94 ont été réalisées et 79 sont en cours de réalisation.

Ainsi, plusieurs actions ont été menées :
- le soutien aux projets des collectivités territoriales avec le déploiement du programme « *Petites villes de demain* » doté de 3 milliards d'euros pour la période 2020-2026 et accompagnant plus de 1600 communes dans le cadre de leur projet de territoire
- le numérique avec l'amélioration de la couverture 4G, de 73% en 2017 à 85% du territoire en 2021, ainsi que la couverture du très haut débit qui passe de 45% en 2017 à 71% en 2021
- la jeunesse et l'égalité des chances avec le déploiement de 66 campus connectés en milieu rural
- l'accès aux services publics : en juillet 2022, 2375 Maisons France Services sont labellisées, dont 1526 dans des communes rurales. Ce dispositif s'accompagne de la mise en œuvre de 4000 conseillers numériques sur l'ensemble du territoire pour accompagner les administrés dans leurs démarches numériques.

Pour renforcer ce mouvement, le Gouvernement a mobilisé des moyens supplémentaires, qui ont été annoncés par Dominique FAURE, Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, au congrès 2022 de l'AMRF : 9 millions d'euros pour la poursuite du programme de conseillers numériques en zone rurale, 3 millions d'euros pour soutenir l'ingénierie sur mesure au service des petites communes rurales, 250 000 euros pour former les maires ruraux à la transition écologique.
La Première ministre, lors de sa déclaration de politique générale à l'Assemblée nationale le 6 juillet 2022 avait annoncé que le Gouvernement mènerait un second acte de l'Agenda rural dans les mois à venir.
Le 13 octobre 2022, lors d'une déclaration à l'Assemblée nationale, la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE, est revenue sur l'action du Gouvernement en faveur des zones rurales et a annoncé la création de groupes de travail dans le cadre du deuxième acte de l'Agenda rural en 2023.

Cinq groupes de travail ont été institués en octobre 2022, afin de travailler sur des thématiques complémentaires à celle du Conseil National de la Refondation (le plein-emploi et la réindustrialisation, l'école, la santé, la transition écologique et le bien vieillir).
Les thèmes de ces groupes de travail ont été définis dans le cadre d'échanges avec les élus des territoires ruraux menés entre juillet et octobre 2022.
Les cinq thèmes retenus étaient :
- Habitat, logement et mobilités
- Prévention, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales
- Culture et patrimoine
- Sport et vivre ensemble
- Attractivité des territoires ruraux.

Un sixième groupe « *Europe et Ruralité* » a par ailleurs été mis en place courant novembre 2022.

Co-pilotés par des membres du cabinet ministériel, des fonctionnaires, des élus et des représentants d'associations d'élus, ces groupes de travail disposaient de deux mois pour conduire leurs travaux.
Le groupe « *Prévention, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales* » était coprésidé par Michel HIRIART, Président de la FNCDG qui a proposé une série de propositions en faveur de l'évolution de la fonction de secrétaire de mairie.

Les conclusions des travaux des groupes de travail ont été rendues le 25 janvier 2023 par Dominique FAURE, en présence de Christophe BECHU, Ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Le directeur général de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), Stanislas BOURRON, lors de son audition le 8 février 2023, par la commission des Finances de l'Assemblée nationale avait indiqué que le volet n°2 de l'agenda rural se concentrerait sur quatre thématiques : le logement, la santé, les mobilités, l'égalité des chances.

Près de 300 propositions ont été formulées dans le cadre des groupes de travail réunis entre octobre et décembre 2022. Ces dernières ont permis d'alimenter le 2ème volet de l'agenda rural.

Parmi ces propositions, on peut évoquer :
• Bonifier les aides au verdissement du parc automobile dans les territoires ruraux
• Bonifier les aides au covoiturage pour les déplacements au sein des territoires ruraux
• Encourager des expérimentations sur le transport à la demande et les transports autonomes
• Garantir la bonne prise en compte des problématiques spécifiques des territoires ruraux dans la définition des dessertes et du cadencement des RER métropolitains
• Organiser un moratoire sur la fermeture des petites lignes/des lignes de proximité (bus, train)
• Renforcer l'accompagnement des collectivités territoriales dans la mise en œuvre des Opérations de revitalisation du territoire
• Favoriser la mise en place d'Opérations programmées d'amélioration de l'habitat (OPAH) dédiées à la ruralité
• Accompagner les petites communes dans les procédures d'expropriation de biens vacants/biens sans maître afin de permettre leur réhabilitation
• Créer un fonds d'accompagnement des collectivités pour la réhabilitation des logements insalubres
• Armer les maires face aux risques de cyberattaque
• Permettre aux maires ruraux de bénéficier systématiquement des diagnostics de l'insécurité routière sur leur commune et de la sécurité des bâtiments municipaux établis par la Gendarmerie nationale
• Mieux lutter contre les violences physiques et verbales contre les élus
• Permettre aux maires d'assurer leur mission en matière de police de l'environnement
• Favoriser les échanges d'information entre les maires et les parquets
• Accélérer l'adaptation des logements au vieillissement
• Adapter l'offre de soins locale au grand âge
• Soulager les médecins d'un maximum de tâches annexes
• Accélérer la création de maisons de santé pluri-professionnelles en renforçant le soutien à l'investissement
• Favoriser le développement de nouvelles formes de santé en apportant un soutien en ingénierie aux communautés de santé locales et en créant des leviers d'incitation en faveur de la télémédecine
• Accroître les liens entre les politiques de jeunesse et les politiques de l'emploi, notamment en installant un « *Point Espace Jeunes* » dans les Maisons France Service et encourageant les stages d'insertion dans les entreprises de proximité
• Soutenir la mobilité des jeunes ruraux entre les territoires (lancement d'une expérimentation d'Erasmus rural…)
• Soutenir l'accès aux transports des jeunes ruraux (prise en charge intégrale du permis de conduire des jeunes issus de familles modestes, poursuite du déploiement des simulateurs de conduite, tarif réduit sur les bus et les trains)
• Proposer localement une offre de formation répondant aux besoins du territoire, afin que les jeunes des territoires ruraux et souhaitant y rester puissent le faire
• Pérenniser le Fonds de restructuration des locaux d'activité au-delà de 2023 et débloquer une enveloppe dédiée à l'ingénierie de projet
• Pérenniser le soutien à l'ouverture de lieux de convivialité et de services en milieu rural
• Créer un nouveau type d'exonérations fiscales pour encourager l'installation de commerces de proximité et de lieux de convivialité dans les territoires ruraux
• Conditionner l'éligibilité aux aides à l'activité multi-services en milieu rural
• Développer des routes départementales ou régionales du tourisme rural
• Veiller à la place de la transition écologique dans l'offre de tourisme en ruralité
• Recenser le patrimoine abandonné ou en déshérence en ruralité
• Revaloriser les aides aux sites patrimoniaux remarquables
• Soutenir l'émergence d'une filière nationale de l'entretien et de la restauration
• Encourager les usages partagés du patrimoine et les initiatives transversales
• Garantir l'égalité de traitement des enfants des territoires ruraux en leur offrant les mêmes conditions de scolarisation
• Créer un fonds de soutien aux expérimentations sur la valorisation numérique du patrimoine et de la création artistique
• Financer des bus ou des camions culturels itinérants, avec de l'équipement audiovisuel, cinématographique, musical
• Sauvegarder les mémoires de la campagne
• Flécher prioritairement les dotations des Pôles territoriaux de coopération économique vers les territoires ruraux dans le cadre de l'objectif de couverture totale du territoire
• Créer un fonds d'amorçage pour les entreprises sociales en milieu rural
• Assurer une meilleure coopération entre l'Etat et les grandes têtes de réseau du monde associatif rural
• Encourager l'engagement associatif des jeunes et des seniors
• Financer des postes de conseillers en transition écologique, énergétique et solidaire au sein des associations
• Intégrer la pratique du sport dans les logiques d'aménagement du territoire et de respect de la biodiversité
• Soutenir la participation des habitants des territoires ruraux aux Jeux olympiques et paralympiques 2024
• Augmenter la valeur du Pass'Sport en ruralité
• Favoriser la coopération au sein et entre territoires ruraux, par exemple sur la mobilité ou les politiques territoriales européennes

• Revaloriser les métiers de la vie quotidienne des collectivités rurales en améliorant le statut et la reconnaissance des secrétaires de mairie et en engageant une réflexion sur les gardes-champêtres et la police rurale
• Créer une bourse aux emplois d'ingénierie dans les territoires ruraux
• Mettre en œuvre une offre packagée logement/transport pour accompagner les personnes s'engageant au service de territoires difficiles d'accès
• Structurer le réseau national de PAC et le réseau FEDER Territorial Europe en s'assurant d'une égale répartition entre l'agriculture et la ruralité pour le premier, entre l'urbain et le rural pour le second
• Permettre qu'une partie minimale des crédits européens aille vers les territoires ruraux et spécifiques
• Mettre en place un système d'avance de trésorerie aux aides européennes.

Les propositions retenues figurent dans le programme d'action France Ruralités présenté le 15 juin 2023..

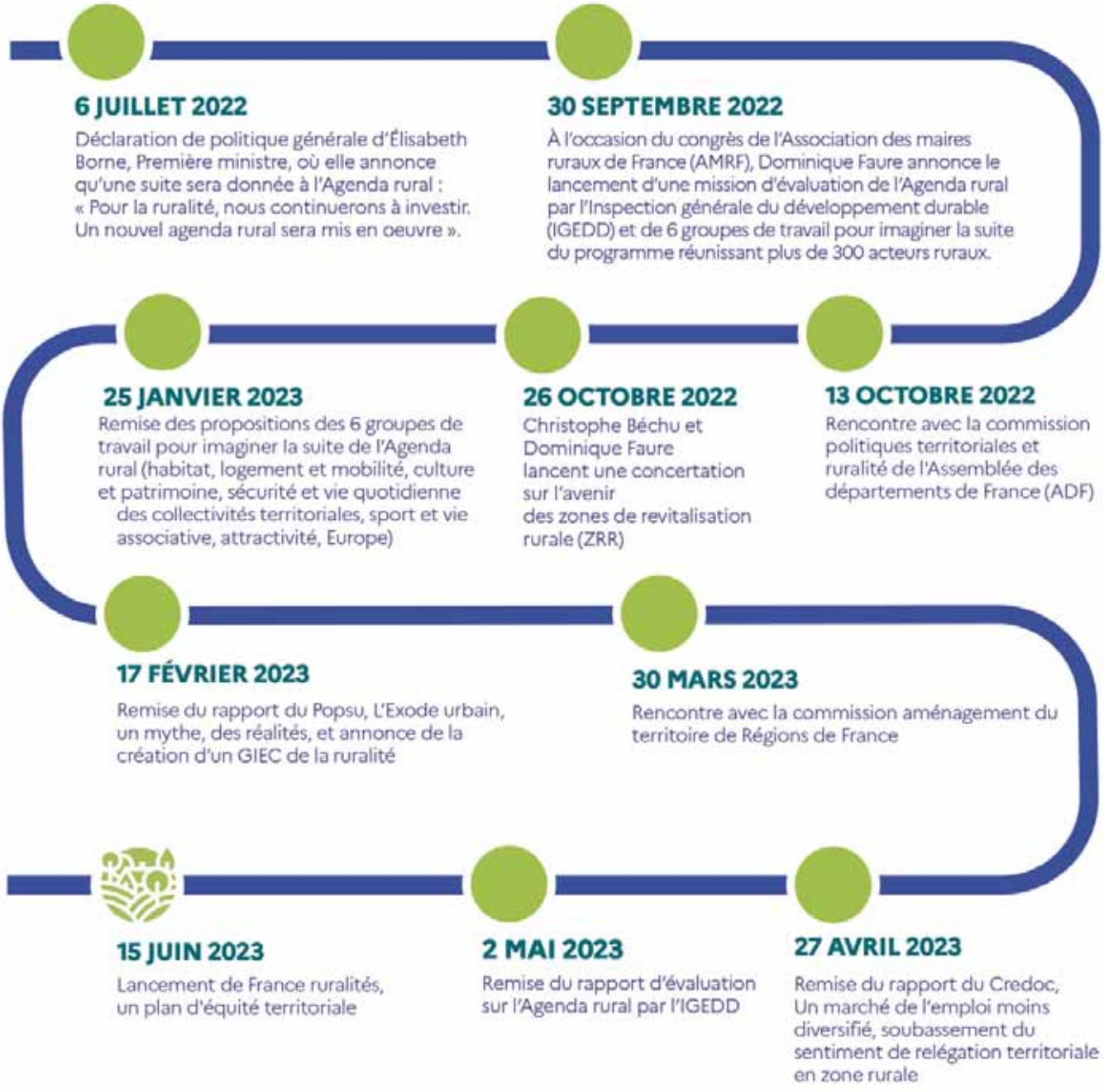
Le plan France ruralités a été construit autour de 4 axes :

q Soutenir davantage les communes rurales dans la conduite de leurs projets grâce au lancement d'un nouveau programme de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), baptisé ***« Villages d'Avenir »*** : ce programme d'ingénierie s'appuiera sur le recrutement de 100 chefs de projets, installés dans les préfectures et sous-préfectures des territoires les plus ruraux, avec la mission d'accompagner les maires de petits villages à passer de l'idée au projet. Les maires pourront candidater auprès de leur préfet de département, par groupe de 2 à 8 communes, afin de constituer un groupement de petits villages, unis par un projet collectif autour de l'habitat, des transports, du patrimoine ou encore de la santé

q Reconnaître et rémunérer la contribution des territoires ruraux à la planification écologique en augmentant le montant de la dotation biodiversité de 40 à 100 millions d'euros afin de leur permettre d'entretenir et de développer leurs aménités rurales. Les ruralités contiennent en effet 90% des surfaces protégées françaises et possèdent de nombreuses ressources, indispensables à la transition écologique (forêt, eau, sols, biodiversité…)

q Apporter des solutions aux problèmes du quotidien des habitants des campagnes grâce à un ensemble de mesures concrètes et immédiates : déploiement de 100 nouveaux médicobus à travers le territoire, pérennisation du fonds de soutien aux commerces ruraux avec un abondement de 36 millions d'euros sur 3 ans, création d'un fonds de 90 millions d'euros sur 3 ans pour soutenir et investir dans les mobilités du dernier kilomètre (vélo, transport à la demande, mobilités solidaires)…

q **Pérenniser les zones de revitalisation rurale (ZRR)** pour dynamiser et continuer à revitaliser les petites communes via des aides économiques afin de soutenir l'installation d'entreprises, de professionnels de santé…


6 JUILLET 2022
Déclaration de politique générale d'Élisabeth Borne, Première ministre, où elle annonce qu'une suite sera donnée à l'Agenda rural : « Pour la ruralité, nous continuerons à investir. Un nouvel agenda rural sera mis en oeuvre ».
30 SEPTEMBRE 2022
À l'occasion du congrès de l'Association des maires ruraux de France (AMRF), Dominique Faure annonce le lancement d'une mission d'évaluation de l'Agenda rural par l'Inspection générale du développement durable (IGEDD) et de 6 groupes de travail pour imaginer la suite du programme réunissant plus de 300 acteurs ruraux.
13 OCTOBRE 2022
Rencontre avec la commission politiques territoriales et ruralité de l'Assemblée des départements de France (ADF)
26 OCTOBRE 2022
Christophe Béchu et Dominique Faure lancent une concertation sur l'avenir des zones de revitalisation rurale (ZRR)
25 JANVIER 2023
Remise des propositions des 6 groupes de travail pour imaginer la suite de l'Agenda rural (habitat, logement et mobilité, culture et patrimoine, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales, sport et vie associative, attractivité, Europe)
17 FÉVRIER 2023
Remise du rapport du Popsu, L'Exode urbain, un mythe, des réalités, et annonce de la création d'un GIEC de la ruralité
30 MARS 2023
Rencontre avec la commission aménagement du territoire de Régions de France
27 AVRIL 2023
Remise du rapport du Credoc, Un marché de l'emploi moins diversifié, soubassement du sentiment de relégation territoriale en zone rurale
2 MAI 2023
Remise du rapport d'évaluation sur l'Agenda rural par l'IGEDD
15 JUIN 2023
Lancement de France ruralités, un plan d'équité territoriale

Le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques (CEC) avait inscrit à son programme de travail une évaluation de l'accès aux services publics dans les territoires ruraux.

Le 10 octobre 2019, les rapporteurs ont présenté au comité 23 propositions qui concernaient notamment la définition et la gestion des territoires peu denses, la couverture numérique, les mobilités, la santé, l'accompagnement et l'accès mutualisé à des services publics dématérialisés.

Lors de la réunion du 21 juillet 2022, le suivi de l'évaluation de l'accès aux services publics dans les territoires ruraux a été de nouveau inscrit à l'agenda du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques renouvelé. En octobre 2022, Mathilde DESJONQUERES, Député du Loir-et-Cher et Pierre MOREL-À-L'HUISSIER Député de la Lozère, en été désignés rapporteurs de cette mission de suivi.

Dans leur rapport présenté le 6 avril 2023, les rapporteurs soulignent que, « *depuis trois ans, la prise en compte des territoires ruraux s'est améliorée (seules 4 des 23 propositions formulées en 2019 n'ont, à ce jour, pas fait l'objet d'un début d'application) mais elle doit être confortée : ces territoires sont mieux pris en compte mais ils sont fragilisés par les crises que traverse le pays ; la couverture numérique s'est améliorée mais des questions demeurent en termes de qualité de service et d'entretien des réseaux ; l'accompagnement à la réalisation des démarches dématérialisées s'est étoffé avec les espaces France services et les conseillers numériques mais il doit être pérennisé ; des solutions sont développées pour combattre la désertification médicale mais c'est une transformation en profondeur qui doit être conduite ; enfin, les rapporteurs estiment que la mise à distance des populations rurales peut être partiellement compensée par des solutions innovantes et multiservices* ».

TABLEAU DE SUIVI DES PROPOSITIONS

	Proposition rejetée ou n'ayant pas fait l'objet d'un début d'application	Proposition ayant fait l'objet d'un avis favorable et d'un début d'application	Proposition appliquée
Proposition n° 1 : assurer la couverture numérique très haut débit dans les territoires ruraux : – recourir au *mix* technologique pour permettre un accès généralisé au réseau et aux usages en 2020 sans renoncer à l'objectif de 30 Mbit/s pour tous en 2022 et de 100 Mbit/s pour tous en 2025 ; – sécuriser le financement des zones d'initiative publique.			
Proposition n° 2 : créer ou pérenniser des services de mobilité adaptés dans les territoires ruraux.			
Proposition n° 3 : abonder le Fonds pour le développement de la vie associative à destination des territoires ruraux.			
Proposition n° 4 : définir des aides à l'amélioration de l'habitat adaptées aux territoires ruraux.			
Proposition n° 5 : accompagner la mise en œuvre de centres de santé.			
Proposition n° 6 : fixer un seuil d'éloignement maximal des services de santé et d'urgence à vingt minutes.			
Proposition n° 7 : favoriser la création de petites structures collectives à destination des personnes âgées isolées.			
Proposition n° 8 : améliorer l'attractivité des stages dans les territoires ruraux pour les apprentis et les étudiants et rendre ces stages obligatoires pour les étudiants en médecine.			
Proposition n° 9 : mettre en place des tutorats et des échanges d'expérience pour mieux accompagner les néo-entrepreneurs des territoires ruraux en liaison avec les chambres d'agriculture, les chambres des métiers et les chambres de commerce et d'industrie.			
Proposition n° 10 : après le lancement du plan en faveur des tiers-lieux, assurer la viabilité de ces structures.			
Proposition n° 11 : maintenir l'emploi public dans les territoires ruraux en y redéployant les postes supprimés à l'échelle du département.			
Proposition n° 12 : améliorer l'efficacité des dispositifs publics de formation au numérique : – former les élèves à tous les usages du numérique (technique et compréhension) et définir un socle numérique de base en termes d'infrastructures et d'équipements ; – adapter les aides aux besoins des différents publics ; – élargir le champ de la formation afin de la rendre plus attractive.			
Proposition n° 13 : prévoir un accès multicanal à tous les services publics consistant à compléter l'accès normal en ligne par une possibilité de recourir à d'autres modes d'accès téléphoniques ou physiques.			

Proposition n° 14 : délimiter et sécuriser l'intervention des accompagnants.			
Proposition n° 15 : améliorer le service apporté aux usagers des MSAP/MFS : **– recentrer le maillage du réseau France services autour des bassins de vie en respectant un temps d'accès maximal de vingt minutes ;** **– confier la gestion des maisons France services aux intercommunalités dont les maires des communes membres seront réunis chaque année au sein d'une conférence sur l'organisation des services publics ;** **– favoriser l'itinérance des services publics en direction des personnes éprouvant des difficultés à se déplacer.**			
Proposition n° 16 : renforcer la visibilité du réseau MSAP/MFS : **– mettre en place une politique de communication pour accroître la notoriété des maisons France services et des autres structures mutualisées ;** **– informer régulièrement les secrétariats de mairie des services proposés par les MSAP/MFS.**			
Proposition n° 17 : donner aux agents des MSAP/MFS les moyens de réussir leur mission : **– créer le métier d'agent polyvalent d'accompagnement du public avec une obligation de formation continue ;** **– mettre en place un plan national de formation et de certification des compétences ;** **– constituer, chez chaque opérateur, un réseau d'interlocuteurs bien identifiés, compétents et à la disposition des agents d'accueil.**			
Proposition n° 18 : instituer un dispositif de mesure des coûts et de la performance des MSAP/MFS.			
Proposition n° 19 : sécuriser les financements pluriannuels des MSAP/MFS.			
Proposition n° 20 : simplifier la gouvernance de la politique publique d'implantation et d'accessibilité des services publics territoriaux : **– rendre les SDAASP opposables, en organiser le suivi, y intégrer les schémas sectoriels, et assurer leur cohérence avec les SRADDET ;** **– conforter le binôme préfet-président de conseil départemental comme coordonnateur de l'organisation de l'accès aux services publics, y compris aux services de l'État ;** **– créer une mission interministérielle à la ruralité constituée de référents dédiés dans chaque ministère.**			
Proposition n° 21 : mesurer la population rurale selon la grille communale de densité INSEE/Eurostat et mettre à l'étude ses conséquences sur les mécanismes de péréquation financière.			
Proposition n° 22 : prendre en compte la vulnérabilité économique et sociale des populations pour calibrer la politique d'accès aux services publics.			
Proposition n° 23 : étudier la prise en compte d'autres critères que la population et le potentiel fiscal, notamment des critères environnementaux, dans l'attribution des dotations aux communes.			

Dans leur rapport présenté le 6 avril 2023, Mathilde DESJONQUERES et Pierre MOREL-À-L'HUISSIER préconisent l'adoption de 12 mesures que le nouvel Agenda rural devrait s'attacher à mettre en œuvre.

> *« L'enjeu n'est plus à la communication de grands plans, mais à la multiplication partout d'une offre de services publics identifiés, efficaces et adaptés pour rétablir une confiance entre les habitants des zones rurales et l'État. »*

q **Proposition n°1**
Pérenniser les dispositifs fiscaux et sociaux en faveur des zones rurales

q **Proposition n°2**
Clarifier la nébuleuse de dotations et financements existants en liant mieux ces investissements et l'ingénierie pour aboutir à des projets cohérents

q **Proposition n°3**
Elargir le bouquet d'offre des maisons France services

q **Proposition n°4**
Faire en sorte que chaque préfecture et sous-préfecture accueille une maison France services et déployer les sous-préfets mobiles

q **Proposition n°5**
Créer des guichets citoyens, pour répondre aux actes essentiels de la vie

q **Proposition n°6**
Faire de la différenciation un automatisme dans le déploiement d'une politique publique

q **Proposition n°7**
Mettre en place une aide financière pour le « *dernier commerce rural* », qui joue systématiquement un rôle de service public

q **Proposition n°8**
L'accès à la santé comme priorité

q **Proposition n°9**
Favoriser l'implantation de grandes écoles et de structures d'accueil de la petite enfance

q **Proposition n°10**
Accompagner le développement du télétravail en créant des télécentres et des tiers-lieux

q **Proposition n°11**
Faire de la culture et de la richesse patrimoniale rurale un vecteur touristique majeur

q **Proposition n°12**
Les transports comme impératif public.

Les rapporteurs précisent que ces mesures devront faire l'objet d'une prise en considération dans une prochaine réforme de la décentralisation.

Colloque du 23 mars 2023

Vers une transition professionnelle réussie : Enjeux et perspectives dans la Fonction Publique Territoriale

Le 23 mars dernier, la FNCDG et le CNFPT ont organisé un colloque afin de réfléchir à de nouvelles modalités d'action et de faire face aux transitions professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale.
Lors de cet événement, des élus, des experts et des professionnels du secteur ont discuté des défis actuels auxquels sont confrontés les administrations publiques locales et des moyens d'y répondre de manière efficace.

Ce colloque a permis aux participants de partager leurs analyses, leurs expériences et leurs bonnes pratiques, afin d'identifier les opportunités pour améliorer les transitions professionnelles au bénéfice des agents et des employeurs territoriaux. Les témoignages de 6 agents territoriaux ayant réussi leur transition professionnelle ont également été diffusés.

Cette notion de « *transition professionnelle* » est protéiforme recouvrant différentes dimensions : les transitions choisies, celles contraintes ou subies et les transitions nécessaires :
– Le choix d'une transition professionnelle peut s'opérer librement mais compte-tenu des perspectives de risques recensées à l'exercice des fonctions, dans une optique préventive au regard d'un « *âge à risque* » par métier et de la durée moyenne observée sur un poste à partir de laquelle un avis d'aménagements de poste, de restrictions médicales ou d'inaptitude intervient généralement. Ce choix anticipatif est éclairé, il est marqué par un caractère nécessaire
Plus positivement, le choix de la transition sera guidé par la volonté de construire un parcours professionnel, par le jeu des voies privilégiées du concours, de l'examen professionnel, des mobilités, s'accompagnant d'un changement d'emploi ou de fonctions voire d'employeur. Cette transition s'adossera le plus souvent à la formation, notamment dispensée par le CNFPT, couplée à l'action du conseiller en évolution professionnelle du CDG ou de la collectivité, par exemple, qui conçoit, met en œuvre et évalue les dispositifs de mobilité et d'accompagnement professionnel
– La transition peut être également nécessaire sous l'influence d'une contrainte : cette dernière n'est pas encore authentiquement subie, l'agent n'est pas en situation d'inaptitude, mais la survenance d'un évènement conduit à envisager une reconversion. Au-delà d'un aménagement de poste ou d'un changement d'affectation, une situation d'incapacité temporaire peut susciter l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle.
Par exemple, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle, aux termes de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ; un décret précisant ces modalités était initialement attendu.

De même, le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique permettant en première intention le maintien ou le retour à l'emploi mais ouvrant également la faculté de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle ou de suivre une formation pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.
L'action suivie peut permettre la simple réintégration mais également la réaffectation dans un emploi correspondant à son grade ou la reconversion professionnelle.
C'est également ainsi que dans le cadre d'une transition nécessaire, l'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé, assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion, destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle, celui-ci pouvant viser à prévenir une situation d'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions.
Dans le même ordre d'idées, l'ordonnance du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics, spécialement de catégorie C ou en situation de handicap, afin de favoriser leur évolution professionnelle, a notamment prévu que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est « *particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle* » dispose non seulement d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé mais peut également bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics ou dans le secteur privé.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a également introduit le bénéfice d'un entretien de carrière pour les agents publics occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle. Un décret était initialement prévu afin de cerner une méthode d'identification des agents exposés à ces risques d'usure professionnelle, laquelle se définit, selon l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), comme « *un processus d'altération de la santé lié à la répétition et/ou aux combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail* ». Ainsi que le rappelait la DGAFP dans une note de juin 2020, « *l'usure professionnelle est souvent associée à la notion de vieillissement mais peut concerner tous les agents, quel que soit leur âge. Elle peut se manifester sous de multiples formes plus ou moins faciles à identifier et à quantifier (symptômes physiques, psychiques, cognitifs, accidents et maladies professionnelles…) pouvant le cas échéant produire des effets de sorties précoces de l'emploi* ».

Dans ces cas de transition nécessaire sous l'influence d'une contrainte, la prévention de l'usure professionnelle était jusqu'à présent essentiellement conçue dans une seule dimension consistant à préserver la santé des agents pour qu'ils puissent être maintenus en emploi durant l'ensemble de leur carrière, en contenant l'exposition aux contraintes génératrice d'usure via une action sur les postes et sur l'organisation du travail, et en s'adressant aux agents identifiés comme étant exposés à ce risque au regard de certaines spécificités d'emplois ou de sites de travail.

Concrètement, cette approche a tendance à réduire les agents concernés à ceux particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle en étant centrée sur les métiers.

A cet égard, le lancement concomitant de la réforme des retraites, par le Gouvernement, d'une Mission concernant la mise en place d'un 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 FPT, pourrait préfacer un élargissement d'approche lorsqu'elle s'interrogera sur le périmètre des agents concernés pour déterminer si seuls certains métiers devraient être visés ou priorisés, ou bien s'il s'agirait d'élargir le champ à l'ensemble des agents quels que soient leur domaine d'intervention et leur collectivité, ce qui pose, entre autres, la question de l'élargissement du congé de transition professionnelle.

On enregistre en tout cas une avancée dans la réflexion, le contenu des actions que soutiendrait ce fonds concernant non seulement la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi mais également les formations nécessaires à certaines transitions professionnelles ou encore, pour l'employeur, la compensation de l'absence d'un agent en formation de reconversion.

Si l'approche sous l'angle de la prévention de l'usure professionnelle peut effectivement être considérée comme prioritaire et correspondant en particulier à l'objet des services de médecine préventive, il apparaît toutefois désormais nécessaire de l'englober dans une démarche dépassant la seule prévention de l'usure, plus vaste et ambitieuse, dont le moteur est la construction des parcours de carrière, à l'attention de tous.

Cette évolution, pour ne pas parler de changement de paradigme, devrait avoir pour effet d'éviter ou de réduire les situations de transitions professionnelles subies au profit des transitions professionnelles choisies.

D'autant que si des transitions professionnelles choisies ou contraintes peuvent être tempérées par leur caractère nécessaire, il existe de nombreuses situations où la transition est impérative.
Elles concernent les situations d'inaptitude et mettent en jeu la période de préparation au reclassement qui a pour objet de préparer le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant à son grade et, le cas échéant, de le qualifier pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement et peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. La PPR permet également que le fonctionnaire territorial, en position d'activité durant cette période, puisse être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission.
Au-delà de la mise en œuvre des voies de reclassement, l'accompagnement du centre de gestion compétent en la matière s'opère ainsi spécialement via cette PPR, et les CDG ont par ailleurs développé toute une palette d'outils en vue d'assurer à l'agent l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, mais aussi pour accompagner les employeurs dans leurs obligations.

Cependant, les transitions professionnelles traitant les situations d'inaptitude par les dispositifs de reclassement ne peuvent, à ce stade, que renverser partiellement la situation.

Dans une étude de la FNCDG publiée en 2022, on constate que, depuis 2019, plus de la moitié des PPR offre soit une solution de reclassement dans la collectivité d'origine (35% des cas), soit une mobilité dans un emploi de la FPT (12% des cas) et très minoritairement dans une autre fonction publique (à 2%) ou une transition vers le secteur privé (à 4%). En revanche 34% des agents sont admis à la retraite pour inaptitude, 3% en disponibilité d'office et 5% licenciés.
Par ailleurs, on observe que les fonctionnaires inaptes dont le reclassement a été géré par le CDG sont représentés à 86% par des agents de catégorie C qui apparaissent surreprésentés dans une FPT comptant 76% de catégorie C.
Cette proportion peut s'expliquer par le fait qu'elle s'accompagne fréquemment, pour ces agents, de contraintes physiques ou d'horaires, par exemple, illustrant une pénibilité et une exposition aux risques professionnels accentuée sur certains emplois de terrain et renforcées par l'allongement de la carrière avec le recul de l'âge légal de la retraite induisant de nouveaux biais de lecture, sachant que d'ores et déjà plus de 10% des départs en retraite de fonctionnaires territoriaux ont pour motif l'invalidité de l'agent.

De surcroît, la mission de reclassement est confrontée à de nombreuses difficultés : au-delà du profil de l'agent souvent issu de catégorie C de la filière technique avec une moyenne d'âge assez élevée, caractéristique du versant territorial, on relève notamment un manque de possibilité dans les petites collectivités et de postes compatibles avec des restrictions médicales, une faible mobilité géographique des agents, un problème de qualifications.

Aussi, s'agirait-il de rentrer dans une dimension collective de l'évolution professionnelle fondée sur la construction de parcours de carrière, notamment aux fins d'éviter ou de réduire les situations de transitions professionnelles subies au profit des transitions professionnelles choisies.

Ce type de réflexion perce par ailleurs dans le plan santé au travail, publié en mars 2022, qui priorise la prévention primaire consistant à agir en amont afin d'éviter ou réduire les risques, notamment ceux d'usure et de désinsertion professionnels, et insiste sur l'indispensable développement d'une culture de prévention fondée sur une approche collective, davantage intégrée au sein de la fonction publique.
Comme la prévention primaire des risques est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques, l'enjeu en matière de transitions professionnelles consistera à développer une véritable culture collective de l'évolution professionnelle.

Cette dimension collective vise à ancrer initialement la conception d'un parcours professionnel nécessairement évolutif plutôt que linéaire et offrant des perspectives en même temps que des opportunités de transitions qui doivent concerner tous les agents et encadrants, de même que tous les employeurs.
Elle intègre les agents en tant qu'acteurs de leurs parcours dès leur entrée dans la carrière, de front avec l'accompagnement individuel des transitions soutenu en particulier par les Centres de gestion et le CNFPT.
Elle répond aux aspirations de toutes les générations, et non seulement des jeunes, lorsque l'ambiance tourne à la quête de sens, à la prévention du risque de bore-out ou de moindre investissement.
Elle favorise la transformation profonde de nos modes de management et participe de façon essentielle de l'attractivité de la fonction publique et à la qualité des services publics.

Certaines conditions réglementaires connexes à la démarche doivent également être réunies pour que cette approche puisse s'épanouir.

A titre d'exemple, tant les facteurs d'influence sont nombreux dans la construction des parcours professionnels, il s'agirait de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne, laquelle constitue l'un des éléments de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

En dépit des contraintes budgétaires, non seulement les départs massifs à la retraite et le besoin de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité, les tensions sur le marché du travail en termes de recrutement, le taux de rotation des effectifs dans certaines filières, mais surtout, une politique de gestion des parcours professionnels, impliquent de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures notamment par la voie de la promotion interne, qui constitue également l'une des voies de la transition professionnelle.

C'est ainsi qu'au sein du chantier « *parcours et carrière* » programmé par le Gouvernement, les questions de promotions et d'avancements sont incluses aux côtés des mobilités, des reconversions ou encore des deuxièmes parties de carrière lorsqu'il s'agit de « *dynamiser les parcours et les mobilités* ».

De plus, la culture collective de l'évolution professionnelle, fondée sur la construction de parcours de carrière, étant l'affaire de tous, elle doit également mobiliser le dialogue social.

Des outils sont disponibles : d'une part, les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives à l'organisation, au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations, aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels, à la protection de la santé physique et mentale, à l'organisation du travail, à l'amélioration des conditions de travail.
D'autre part, la faculté de conclure des accords collectifs vise à « *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* ».
Les domaines de négociation peuvent concerner l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap, de même que le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, l'évolution des métiers et la GPEEC ainsi que la formation professionnelle.

Ainsi, la mise en œuvre de transitions réussies, anticipant les évolutions professionnelles, tenant compte de la situation des effectifs, des métiers et des compétences, s'adaptant aux spécificités de l'emploi local, passe nécessairement par une forte mobilisation des partenaires sociaux, et spécialement des employeurs territoriaux lorsque les parcours professionnels, la mobilité, les recrutements, la formation, les avancements et la promotion interne, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment, s'inscrivent nécessairement dans le cadre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de chaque collectivité territoriale dont la formalisation, au sein des LDG, reste sensiblement à approfondir en matière de GPEEC, de mobilité ou de lutte contre l'absentéisme.

Une culture de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences doit notamment être davantage insufflée aux encadrants. Par exemple, la transformation de métiers, le développement de nouveaux métiers, l'anticipation des risques professionnels liés à la pénibilité et à l'usure professionnelle, les préoccupations renouvelées d'employabilité liées à l'allongement de la vie professionnelle, influent sur les besoins de la collectivité, doivent être intégrées et corrélées avec les possibilités de mobilités internes et plus largement d'évolution professionnelle. Ce qui requiert également l'exploitation de tous les dispositifs favorables aux transitions ainsi que la mobilisation des différents acteurs accompagnant les collectivités.

L'efficacité de la GPEEC est facilitée par les outils mis à disposition des collectivités par les CDG, initialement développés à l'occasion de transformations, aux impacts forts sur les conditions de travail, issues notamment de fusions d'intercommunalités, de création de communes nouvelles, d'évolution ou de transferts de compétences, et de mutualisations à différents niveaux.

Dans une logique prévisionnelle, les CDG ont, par exemple, développé et mis à disposition des collectivités une application GPEEC d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite et aux risques d'usure professionnelle en établissant un lien avec les perspectives de mobilité des agents concernés.
Exploitant des outils tels que le répertoire des métiers du CNFPT ou les indicateurs de la base de données sociales, l'application détermine les possibilités de mobilité en fonction du métier exercé par l'agent, des compétences transverses et de ses savoirs transposables, en évinçant certains métiers compte-tenu des restrictions médicales.

De même, en soutien aux transitions professionnelles, les Centres articulent leurs missions de reclassement, de conseil en mobilité et en évolution professionnelle selon une logique de bassins d'emplois, encouragée par la mise en œuvre des schémas de mutualisation régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Mais en dehors des stratégies RH, la dimension collective de l'évolution professionnelle fondée sur la construction de parcours de carrière doit nécessairement être soutenue par la mise en œuvre des dispositifs à proximité immédiate de tous les acteurs de la transition professionnelle : les agents, les encadrants, les gestionnaires RH, l'autorité territoriale, les partenaires institutionnels privilégiés que sont les CDG et le CNFPT.

C'est ainsi que le décret du 22 juillet 2022 spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée par chaque employeur public et chaque centre de gestion pour les agents qui relèvent de sa compétence, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle, en décrivant les modalités d'accès à cette offre, les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents, et en identifiant l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, en le rendant accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen et en informant le comité social.

De même, l'outil que constitue l'entretien professionnel annuel, porte en particulier, sur le projet et les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent, en termes de carrière et de mobilité.

Ces types de dispositions ne sont pas des clauses de style ; elles constituent l'un des premiers niveaux de détermination de la nécessaire évolution professionnelle de l'agent, et partant de l'éventuel besoin de préparer une transition professionnelle requérant, dans le même temps, une approche stratégique qui nous met au défi.

Les Présidents du CNFPT et de la FNCDG, François DELUGA et Michel HIRIART, lors de l'ouverture du colloque

« *Les transitions professionnelles sont avant tout un enjeu humain et collectif. Nos collectivités affrontent des transformations majeures qui auront des impacts sur beaucoup de nos métiers territoriaux et particulièrement en matière de transition numérique ou de transition écologique. Etre agile, évoluer, s'adapter, c'est d'ores et déjà la réalité d'une fonction publique créative, qui se réinvente dans ses métiers, qui s'adapte aux mutations nécessaires du service public local. Mais la question des transitions professionnelles est aussi un enjeu d'attractivité et de fidélisation* ». **François DELUGA**

« *Le reclassement doit être abordé en repensant, notamment, l'accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel. La création d'un droit à reconversion, s'appuyant à la fois sur le conseil en évolution professionnelle et sur la formation, semble indispensable pour prévenir les situations d'usure et accompagner les transitions professionnelles* ». **Michel HIRIART**

La loi de finances pour 2023 : principales mesures intéressant les collectivités territoriales

La loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a été publiée au JO du 31 décembre 2022.
La loi de finances pour 2023 ne prévoit plus de dispositif d'encadrement de l'évolution des dépenses de fonctionnement, la reconduction des contrats de Cahors mis en œuvre entre 2018 et 2022 n'ayant pas été reprise.

Augmentation de la DGF

Pour la première fois depuis 13 ans, la dotation globale de fonctionnement (DGF) a été augmentée de 320 millions d'euros en 2023.
L'article 109 de la loi de Finances fixe le montant de la dotation globale de fonctionnement pour l'année 2023 à 26,931 milliards d'euros.

Toutefois, la DGF des départements de Seine-Saint-Denis et des Pyrénées-Orientales a été minorée au titre de l'expérimentation de la recentralisation du revenu de solidarité active (RSA) pour un montant de 186 millions d'euros. Celle du département du Maine-et-Loire a été minorée de 0,623 million d'euros de la dotation de compensation en raison de la cessation des missions de promotion de la vaccination.

La loi de finances pour 2023 précise que le montant de la DGF sera minoré, le cas échéant, des prélèvements opérés sur la DGF des nouveaux départements participant à l'expérimentation de la recentralisation du financement du RSA (Ariège en 2023).

Cette hausse de la DGF s'ajoute à plusieurs mesures décidées en loi de finances pour 2023 pour soutenir les finances des collectivités territoriales : bouclier tarifaire, amortisseur électricité, filets de sécurité, maintien des dotations d'investissement, institution du fonds vert et revalorisation des bases de fiscalité locale.

Reconduction du volet fiscal du bouclier tarifaire avec une diminution des tarifs de l'accise sur l'électricité

La loi de finances pour 2022 a prévu un bouclier tarifaire sur l'électricité avec une limitation de la hausse des tarifs réglementés de vente (TRV) à 4% sur un an.
La partie fiscale de ce bouclier repose sur la diminution, jusqu'au 31 janvier 2023, des tarifs de l'accise sur l'électricité (anciennement TICFE, taxe intérieure de consommation finale d'électricité) au niveau minimum autorisé par le droit européen : 0,50 €/MWh (mégawattheure) pour les consommations professionnelles et 1,00 €/MWh pour les consommations des ménages et assimilés.

L'article 64 de la loi de finances pour 2023 reconduit ces tarifs minimums entre le 1er février 2023 et le 31 janvier 2024 pour contribuer à la limitation de 15% de la hausse des TRV. En 2023 les tarifs de l'accise devaient augmenter en raison de l'intégration en son sein de la taxe communale de consommation finale d'électricité (TCCFE) ; la hausse est neutralisée par cette disposition.

Elargissement du dispositif « *filet de sécurité* »

Il s'agissait initialement d'une dotation par prélèvement sur les recettes de l'État au profit des communes et de leurs groupements afin de compenser la hausse de leurs dépenses d'énergie (énergie - électricité et chauffage urbain), de produits alimentaires, et de leur masse salariale à la suite de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique en 2022.

Cette aide est élargie en 2023 aux collectivités territoriales dans leur ensemble, afin de les aider à faire face à l'inflation sur les dépenses d'approvisionnement en énergie. Comme pour le filet de sécurité au titre de 2022, les collectivités pourront bénéficier d'un acompte en cours d'année 2023 sur la dotation définitive, si elles en font la demande avant le 30 novembre 2023.

La dotation compensera 50% de la différence, si elle est positive, entre :
– La hausse des dépenses d'énergie, d'électricité et chauffage urbain (au titre du budget principal et des budgets annexes ainsi qu'au titre des subventions consenties aux fermiers et aux concessionnaires) entre 2022 et 2023
– Et 50% de l'augmentation des recettes réelles de fonctionnement entre 2022 et 2023.

Le filet de sécurité au titre de 2023 bénéficiera aux collectivités territoriales et leurs groupements dont l'épargne brute aura baissé d'au moins 15% (contre 25% pour celui de 2022, qui ne concernait que les communes et leurs groupements).

Poursuite du plafonnement de l'augmentation des tarifs réglementés de vente de gaz naturel entre janvier et juin 2023

L'article 181 de la loi de finances pour 2023 limite la hausse des tarifs réglementés de vente (TRV) pour le gaz naturel à + 15% au 1er janvier jusqu'au 1er juillet 2023, après un gel des tarifs à leur niveau d'octobre 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 (arrêté du 25 juin 2022 modifiant la date de fin de gel des tarifs réglementés de vente du gaz naturel).

Un bouclier tarifaire sur les prix du gaz jusqu'à fin 2023 et instauration d'un dispositif d'aide pour les collectivités non éligibles aux TRV

Le tarif réglementé de vente pour le gaz naturel devant être supprimé dès le 30 juin 2023, la loi de finances pour 2023 prévoit qu'un prolongement de la limitation de la hausse des prix du gaz naturel sur les factures des consommateurs éligibles au 30 juin 2023 peut être instauré par décret pour la période allant du 1er juillet 2023 jusqu'au plus tard le 31 décembre 2023, sous la forme d'une réduction imposée du prix des offres de marché des fournisseurs de gaz. Un prix du gaz cible serait alors défini par arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie, de l'énergie et du budget afin de servir de base à la poursuite du bouclier tarifaire.

L'État compensera la perte de recettes des fournisseurs de gaz à l'aide des charges de service public.

Cette mesure bénéficie aux consommateurs éligibles au TRV2 gaz (TRVG), à savoir les consommateurs finals domestiques consommant moins de 30 000 kWh par an, les propriétaires uniques d'un immeuble à usage principal d'habitation consommant moins de 150 000 KWh par an et des syndicats des copropriétaires d'un tel immeuble.

Les collectivités n'en font plus partie depuis la loi « *Énergie-Climat* » du 8 novembre 2019 qui prévoit l'extinction progressive des TRVG.

L'article 181 de la loi de finances pour 2023 prévoit la création d'un dispositif intitulé « *amortisseur électricité* » par lequel l'État prend en charge une partie de la facture d'électricité des entreprises et des collectivités locales dès lors que le prix par MWh de l'électricité hors acheminement et taxes (« *part énergie* ») souscrit dépasse un certain niveau de référence. Ainsi, la facture est directement diminuée par le fournisseur, le montant correspondant à la baisse du prix de la part énergie étant directement compensé par l'État auprès de celui-ci.

Les conditions de mise en œuvre ont été précisées par le décret n°2022-1774 du 31 décembre 2022 : en 2023, l'État prendra en charge 50 % du surcoût du prix annuel moyen de la part énergie au-delà de 180 €/MWh, avec un plafond à 500 €/MWh (soit une aide maximale de 160 €/MWh).

Sont éligibles toutes les collectivités territoriales ou leurs groupements, quelle que soit leur taille. Les services publics industriels et commerciaux (SPIC) sont également éligibles.

Augmentation de la « *dotation élu local* »

La dotation particulière relative aux conditions d'exercice des mandats locaux (DPEL) dite « *dotation élu local* » vise à compenser aux collectivités les charges liées à l'exercice des mandats locaux. À ce titre il a été décidé d'intégrer dans cette dotation :

– La compensation du remboursement par les communes de moins de 3 500 habitants, des frais de garde d'enfant engagés par les élus pour participer aux conseils municipaux, pour un montant de 4,5 millions d'euros

– La compensation des frais engagés par les communes de moins de 3 500 habitants, pour la souscription de contrats d'assurance visant à couvrir les coûts liés à l'obligation de protection fonctionnelle des élus, pour un montant de 3 millions d'euros.

Ces compensations étaient auparavant versées sous forme de dotations budgétaires ; elles deviennent des prélèvements sur recettes. Ces montants seront attribués aux communes de moins de 3 500 habitants en fonction de leur population, selon un barème fixé par décret.

Montant des prélèvements sur recettes de l'État vers les collectivités locales

L'article 111 de la loi de finances pour 2023 dresse le tableau des prélèvements sur recettes (PSR) de l'État au profit des collectivités locales. En 2023 le niveau est fixé à 45,59 milliards d'euros (+ 1,8 milliard d'euros par rapport aux PSR 2022). Ce montant tient compte de la hausse de la DGF et de la baisse des variables d'ajustement, de la hausse de la dotation particulière élu local, de la suppression de la condition de « *non- cohabitation* » pour les exonérations de taxe foncière sur les propriétés bâties et de taxe d'habitation sur les résidences secondaires et de la reconduction et de l'extension du filet de sécurité.

Le montant prend également en compte l'augmentation anticipée de 200 millions d'euros du FCTVA, de 183,4 millions d'euros de la compensation de la division par deux des bases des locaux industriels et de 17,5 millions d'euros des allocations compensatrices d'exonérations de fiscalité. Certains PSR sont à l'inverse anticipés en baisse d'autres ne sont pas reconduits comme le « *filet de sécurité au titre de la crise sanitaire* » sur les recettes du bloc communal.

Pour 2023, les prélèvements opérés sur les recettes de l'Etat au profit des collectivités territoriales sont évalués à 45 590 013 253 €, qui se répartissent comme suit :

Intitulé du prélèvement	Montant (en €)
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la dotation globale de fonctionnement	26 931 362 549
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la dotation spéciale pour le logement des instituteurs	5 273 878
Dotation de compensation des pertes de bases de la taxe professionnelle et de redevance des mines des communes et de leurs groupements	50 000 000
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit du fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA)	6 700 000 000
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la compensation d'exonérations relatives à la fiscalité locale	628 109 980
Dotation élu local	108 506 000
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Corse	–
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la collectivité de Corse	42 946 742
Fonds de mobilisation départementale pour l'insertion	433 823 677
Dotation départementale d'équipement des collèges	326 317 000
Dotation régionale d'équipement scolaire	661 186 000
Dotation globale de construction et d'équipement scolaire	2 686 000
Dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle	2 875 213 735
Dotation pour transferts de compensations d'exonérations de fiscalité directe locale	378 003 970
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la dotation unique des compensations spécifiques à la taxe professionnelle	–
Dotation de compensation de la réforme de la taxe sur les logements vacants pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale percevant la taxe d'habitation sur les logements vacants	4 000 000
Dotation de compensation liée au processus de départementalisation de Mayotte	107 000 000
Fonds de compensation des nuisances aéroportuaires	6 822 000
Dotation de garantie des reversements des fonds départementaux de taxe professionnelle	284 278 000

Intitulé du prélèvement	Montant (en €)
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la compensation des pertes de recettes liées au relèvement du seuil d'assujettissement des entreprises au versement transport	48 020 650
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la collectivité territoriale de Guyane	27 000 000
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit des régions au titre de la neutralisation financière de la réforme de l'apprentissage	122 559 085
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la Polynésie française	90 552 000
Soutien exceptionnel de l'Etat au profit des collectivités du bloc communal confrontées à des pertes de recettes fiscales et domaniales du fait de la crise sanitaire	0
Soutien exceptionnel de l'Etat au profit des régions d'outre-mer confrontées à des pertes de recettes d'octroi de mer et de taxe spéciale de consommation du fait de la crise sanitaire	–
Soutien exceptionnel de l'Etat au profit de la collectivité de Corse confrontée à certaines pertes de recettes fiscales spécifiques du fait de la crise sanitaire	–
Soutien exceptionnel de l'Etat au profit de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Wallis-et-Futuna confrontées à certaines pertes de recettes fiscales spécifiques du fait de la crise sanitaire	–
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la compensation de la réduction de 50% des valeurs locatives de taxe foncière sur les propriétés bâties et de cotisation foncière des entreprises des locaux industriels	3 825 351 987
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la compensation des communes et établissements publics de coopération intercommunale contributeurs au fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR) subissant une perte de base de cotisation foncière des entreprises	1 000 000
Prélèvement exceptionnel sur les recettes de l'Etat de compensation du Fonds national de péréquation des droits de mutation à titre onéreux (DMTO)	–
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre du soutien exceptionnel de compensation aux départements de la revalorisation du revenu de solidarité active	–
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre du soutien exceptionnel, au titre de l'année 2022, pour les communes et leurs groupements face à la croissance des prix de l'énergie et de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique	430 000 000
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre du soutien exceptionnel, au titre de l'année 2023, pour les collectivités territoriales face à la croissance des prix de l'énergie	1 500 000 000
Prélèvement exceptionnel sur les recettes de l'Etat au profit des collectivités territoriales et des groupements de communes qui procèdent à l'abandon ou à la renonciation définitive de loyers	–
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au titre de la compensation exceptionnelle pour la revalorisation des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle	–
TOTAL	**45 590 013 253**

Hausse des composantes péréquatrices de la DGF et suspension de l'écrêtement de la dotation forfaitaire des communes

L'article 195 de la loi de finances prévoit la hausse en 2023 des différentes composantes péréquatrices de la DGF du bloc communal.

- La dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSU) progresse de 90 millions d'euros soit une hausse de 3,51% (avant prélèvement de la quote-part DACOM)
- La dotation de solidarité rurale (DSR) progresse de 200 millions d'euros, soit une hausse de 10,65% (avant prélèvement de la quote-part DACOM). Chaque année, le comité des finances locales (CFL) répartit la variation entre les trois fractions de la dotation (bourg-centre, péréquation, cible). Il est précisé, pour 2023, qu'au moins 60% de cette hausse devra être allouée à la fraction péréquation. Cette part bénéficie en effet à la quasi-totalité des communes de moins de 10 000 habitants.
- La dotation d'intercommunalité (DI), perçue par les groupements à fiscalité propre, progresse de 30 millions d'euros (comme chaque année depuis sa réforme en 2019).

Le financement de cette hausse de 320 millions d'euros de la DGF du bloc communal, est assuré, en 2023, par un abondement exceptionnel de l'État. Contrairement aux années précédentes, le financement ne se fait pas en interne via un écrêtement de la dotation forfaitaire de la DGF des communes. Ainsi, en 2023, la dotation forfaitaire (DF) d'une commune évolue uniquement en fonction de sa population DGF, mais ne fait pas l'objet d'un prélèvement. Pour rappel en 2022, 47% des communes avait fait l'objet d'un écrêtement de leur DF pour un montant moyen de 3,5 euros par habitant.

Des mesures d'ajustement des dotations

Pour l'attribution de la fraction bourg-centre de la dotation de solidarité rurale (DSR), la référence aux communes situées dans une « *agglomération* » est remplacée par le terme « *unité urbaine* » telle que définie par l'INSEE.

- L'attribution de la fraction cible de la dotation de solidarité rurale est encadrée par un tunnel d'évolution : elle ne peut être inférieure à 90% ni supérieure à 120% du montant perçu l'année précédente.

- À compter de 2023, la majoration de la dotation d'intercommunalité pour les EPCI ayant un potentiel fiscal inférieur au double de la moyenne de leur catégorie, percevant une dotation inférieure à 5 euros par habitant et n'ayant pas bénéficié auparavant de cette majoration, est financée par prélèvement sur le montant de la dotation d'intercommunalité et non plus par minoration de la dotation de compensation.

- Les sommes, reçues en 1993 au titre de la dotation supplémentaire aux communes et groupements touristiques ou thermaux, de la dotation particulière aux communes touristiques ainsi qu'au titre de la dotation particulière au profit des villes assumant des charges de centralité, ne sont plus identifiées au sein de la dotation forfaitaire.

Il est prévu qu'à compter de 2023, les communes nouvelles de plus de 10 000 habitants aient la possibilité d'être éligibles à la dotation de solidarité rurale (en perdant corrélativement la possibilité d'être éligibles à la dotation de solidarité urbaine), si aucune des communes anciennes ne comptait, l'année précédant la fusion, 10 000 habitants ou plus et si la commune est classée comme peu dense ou très peu dense au sens de l'Insee.

Neutralisation pour 2023 des effets du nouveau calcul de l'effort fiscal

L'effort fiscal (EF) permet de mesurer le niveau de pression fiscale sur les ménages d'une commune. Il se calcule en divisant les produits effectivement perçus sur le territoire de la commune au titre des taxes sur les ménages par les produits potentiels de ces mêmes taxes (en appliquant aux bases les taux moyens nationaux). Moins l'effort fiscal est important (<1), plus il est considéré que la collectivité dispose de marges de manœuvre fiscales suffisantes sur son territoire et n'a donc pas ou peu besoin du soutien des dispositifs de péréquation.

La loi de finances pour 2022 avait modifié le calcul de l'effort fiscal pour tenir compte du nouveau panier de ressources et avait neutralisé les effets de ce nouveau calcul pour 2022. La loi de finances pour 2023 neutralise à nouveau ces effets pour les communes.

Versement mensuel du FSRIF

Les prélèvements au titre du fonds de solidarité des communes de la région Île-de-France (FSRIF) sont effectués sur les douzièmes de fiscalité des communes contributrices. En revanche, les versements aux communes bénéficiaires avaient lieu jusque-là par moitié, un avant le 31 juillet et l'autre avant le 31 décembre. Cet article mensualise désormais les versements du FSRIF.

Réforme de la dotation pour stations de titres sécurisés

La dotation pour stations de titres sécurisés (DTS) a été créée pour compenser aux communes les coûts résultant du fonctionnement des stations d'enregistrement des demandes de titres d'identité (passeports et cartes nationales d'identité).

Compte tenu de la forte demande de ces titres enregistrée par les communes depuis fin 2021, la loi de finances

pour 2023 prévoit de réformer la dotation et d'apporter un soutien financier supplémentaire de 20 millions d'euros. À noter que la première loi de finances rectificative pour 2022 avait déjà prévu une majoration exceptionnelle de 10 millions d'euros pour 2022.

Actuellement, la dotation est divisée en deux parts :
– Une part forfaitaire pour chaque station d'enregistrement existant au 1er janvier de l'année, à hauteur de 8 580 euros par an
– Une part variable versée aux communes pour chaque station ayant enregistré plus de 1 875 demandes en n-1, à hauteur de 3 550 euros par an.

À compter de 2023, la DTS sera organisée comme suit :
– Une part forfaitaire pour chaque station d'enregistrement existant au 1er janvier de l'année, dont le montant n'est plus mentionné dans la loi
– Une part variable attribuée pour chaque station en fonction du nombre de demandes de titres d'identité enregistrées au cours de l'année précédente selon un barème fixé par décret
– Une majoration pour les stations inscrites, au 1er janvier de l'année, à un module « *dématérialisé et interopérable* » de prise de rendez-vous (exceptionnellement pour 2023, cette majoration est attribuée aux communes pour chaque station inscrite au 1er juillet 2023).

Adaptation de dispositifs fiscaux aux exigences de la transition énergétique

Parmi les différentes mesures fiscales adaptées pour tenir compte des exigences de la transition énergétique, plusieurs concernent plus particulièrement les collectivités locales :
– L'exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) dont bénéficient les logements sociaux peut être prolongée de 15 à 20 ans lorsque leur construction remplit au moins quatre des cinq critères de qualité environnementale 2. L'exonération est même allongée de 10 ans pour les logements ayant fait l'objet d'une décision d'octroi de subvention ou de prêt aidé prise entre le 1er juillet 2004 et le 31 décembre 2022.
Les critères de performance énergétique et de qualité environnementale sont actualisés : à compter du 1er janvier 2023, pour chaque dépôt de déclaration d'ouverture de chantier, le respect des exigences des seuils 2025 de la réglementation environnementale pour les bâtiments neufs (« *RE 2020* ») sera exigé pour bénéficier de l'exonération. Par ailleurs l'article prolonge l'allongement de 10 ans de l'exonération, aux logements qui ont fait, ou feront, l'objet d'une décision de prêt ou de subvention prise jusqu'au 31 décembre 2026
– La valeur forfaitaire des places de stationnement à ciel ouvert utilisée pour le calcul de la taxe d'aménagement est augmentée afin de lutter contre l'artificialisation des sols et de rattraper l'absence d'actualisation depuis 2011. La valeur forfaitaire passe ainsi de 2 000 euros par emplacement à 2 500 euros en 2023 puis 3 000 euros en 2024. De plus, la possibilité donnée aux collectivités compétentes en matière de PLU d'augmenter ce seuil jusqu'à 5 000 euros passe à 6 000 euros. La loi de finances pour 2023 prévoit également l'actualisation annuelle de cette valeur forfaitaire sur l'indice du coût de la construction (ICC)
– La loi de finances pour 2023 crée la possibilité pour les collectivités locales d'exonérer de taxe d'aménagement les constructions réalisées après dépollution du site.

Modification des critères de définition des communes relevant d'une « *zone tendue* » et augmentation du taux de la taxe annuelle sur les logements vacants

L'État perçoit une taxe annuelle sur les logements vacants (TLV) sur le territoire des communes situées en « *zone tendue* » faisant face à des difficultés particulières d'accès au logement. Pour être considérée en « *zone tendue* », une commune doit notamment appartenir à une zone d'urbanisation continue de plus de 50 000 habitants. Cet article étend la taxe annuelle sur les logements vacants aux territoires des communes qui ne remplissent pas ce critère mais remplissent ceux déjà existants de prix d'achat ou de location élevés, et celui de proportion élevée de résidences secondaires par rapport à l'ensemble du parc de logements.

Dans les nouvelles communes concernées (dont la liste sera publiée par décret), l'application de la taxe annuelle sur les logements vacants sera automatique au bout d'un an de vacance volontaire des locaux. Par ailleurs, les communes qui sont situées en « *zone tendue* » peuvent instaurer une majoration de taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS). Par conséquent est étendue la liste des communes pouvant voter cette majoration. À noter que les communes qui ne sont pas en zone tendue peuvent instituer une taxe d'habitation sur les logements vacants (THLV). Celles qui ont fait ce choix et se voient désormais inscrites en « *zone tendue* », du fait du changement des critères, perdent le bénéfice de cette taxe (qu'elles peuvent toutefois remplacer par la majoration de THRS). Du fait de ces modifications, la délibération pour instituer la majoration de la THRS pouvait être prise jusqu'au 28 février 2023. Ce décalage valait aussi pour la taxe d'habitation sur les locaux vacants (THLV).

La taxe sur les logements vacants (TLV) est instituée dans les communes (mais au profit de l'État) connaissant un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logement. Elle vise à inciter les propriétaires à mettre en location ou en vente des logements inoccupés. Afin d'inciter davantage à la remise sur le marché de ces logements, la loi de finances pour 2023 augmente le taux de la TLV de 12,5% à 17% la première année et de 25% à 34% à partir de la deuxième année.

Report de deux ans des dispositions relatives à la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation

Les lois de finances pour 2020 et pour 2022 ont organisé la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation (VLLH). Ainsi, la détermination de la valeur locative cadastrale est actualisée pour tenir compte de la valeur réelle du marché (et non plus celle de 1970 qui était actualisée chaque année par un coefficient identique sur l'ensemble du territoire).

Le calendrier de mise en œuvre de la réforme était le suivant :
– 1er semestre 2023 : les propriétaires bailleurs de locaux d'habitation déclarent à l'administration les loyers pratiqués en janvier 2023
– Avant le 1er juillet 2023 : établissement d'une déclaration obligatoire pour les propriétaires de maisons d'habitation présentant des caractéristiques exceptionnelles
– Au plus tard le 1er septembre 2024 : remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur les conséquences de la révision pour les contribuables, les collectivités et l'État
– 2025 : réunion des commissions locales pour arrêter les nouveaux secteurs et tarifs qui servent de bases aux nouvelles valeurs locatives
– 1er janvier 2026 : application des nouvelles valeurs locatives aux impositions.

Ce calendrier est décalé de deux ans.

Ajustement des critères d'éligibilité à la dotation politique de la ville

La dotation politique de la ville (DPV) est une dotation d'investissement perçue par les communes qui remplissent trois conditions : être bien classée au titre de la dotation de solidarité urbaine (au moins une fois sur les trois derniers exercices), avoir une forte proportion de population (19% ou plus) en quartier prioritaire de la ville (QPV) ou en zone franche urbaine et faire partie du périmètre de politique de la ville.

Plusieurs modifications sont apportées qui étendent le champ d'application de cette dotation :
– La proportion égale ou supérieure à 19% de la population totale Insee en quartier prioritaire de la ville passe à égale ou supérieure à 16% et la référence à la population totale qui était celle appréciée au 1er janvier 2016 devient celle relative à l'année de référence retenue pour la population située dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, à savoir le 1er janvier 2018
– L'appartenance au périmètre de politique de la ville s'apprécie notamment par l'existence sur le territoire d'une convention pluriannuelle conclue avec l'Agence nationale pour la rénovation urbaine.

La loi de finances pour 2023 gèle l'appréciation de l'existence d'une telle convention au 1er janvier 2021.

Fixation des taux de subvention accordés au titre de la DETR et de la DSIL en tenant compte du caractère écologique des projets

Les préfets de département ou de région doivent tenir compte du caractère écologique des projets pour déterminer le taux de subventionnement à accorder aux projets éligibles à la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) ou à la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL).

Communication aux élus sur les projets éligibles à la dotation de soutien à l'investissement départemental (DSID)

La loi de finances pour 2023 renforce l'information des membres de la commission DETR sur les orientations retenues par le préfet de région pour ce qui concerne la dotation de soutien à l'investissement départemental (DSID) ainsi que la liste des projets subventionnés dans le délai d'un mois après la décision du préfet de région. Le préfet doit également présenter un rapport faisant le bilan de la dotation pour chaque exercice.

Création d'un « *Fonds vert* » en soutien des investissements de transition écologique des collectivités

La loi de finances pour 2023 entérine la création du programme « *Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires* », dit « *Fonds vert* ».
Il est doté de 2 milliards d'euros en autorisations d'engagement (et 500 millions en crédits de paiement) au sein de la mission Écologie, développement et mobilité durables ; ses crédits sont déconcentrés aux préfets.
Effectif dès le 1er janvier 2023, il doit répondre à trois types d'action : le renforcement de la performance environnementale dans les territoires (rénovation des bâtiments publics…), leur adaptation au changement climatique (notamment vis-à-vis des risques naturels) et l'amélioration du cadre de vie (friches, mise en place des zones à faible émission…).

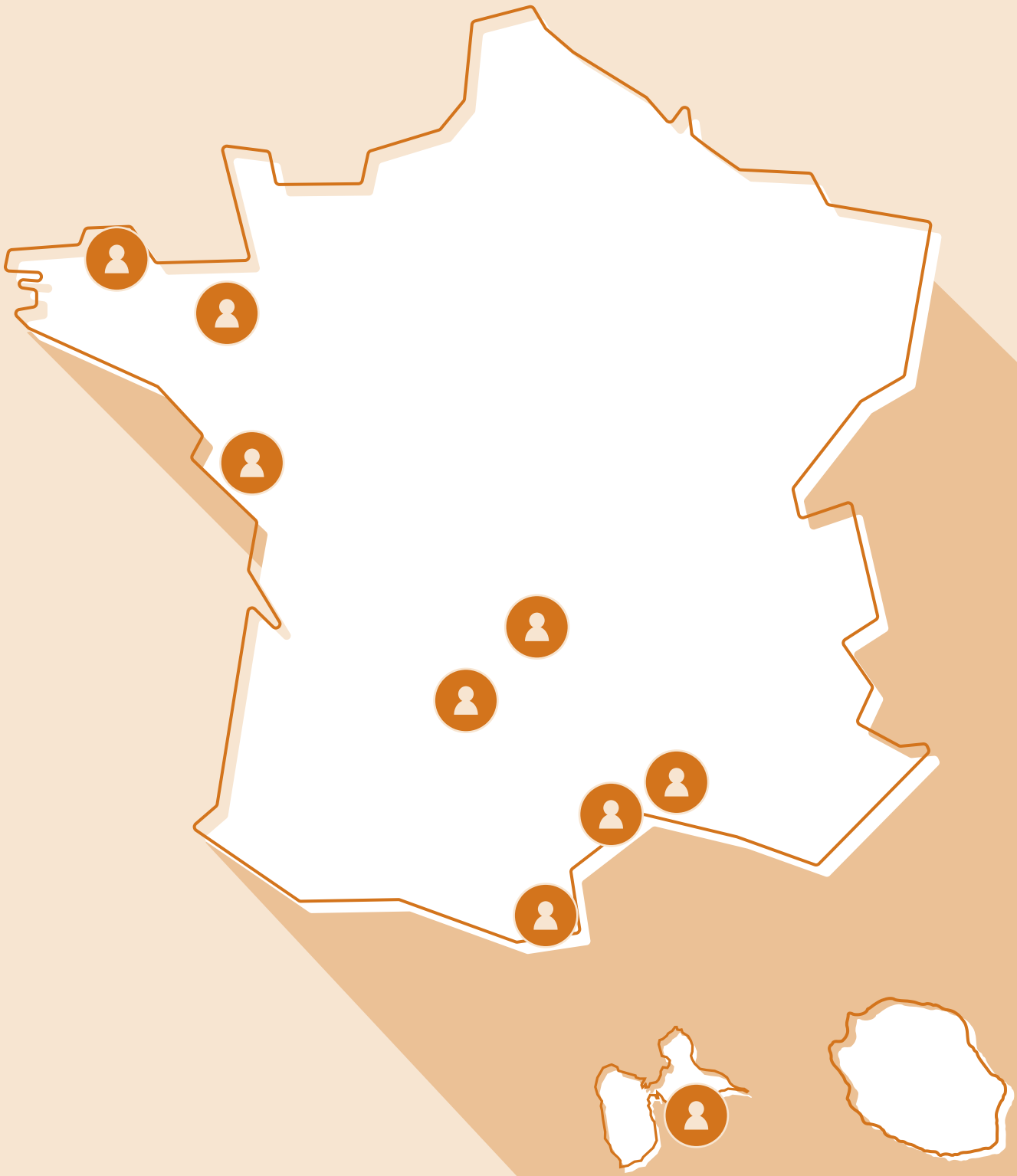
Dans une décision du 29 décembre 2022, (DC n°2022-847), le Conseil constitutionnel a validé les principales dispositions de la loi, mais a écarté quelques dispositions, au motif qu'elles constituaient des cavaliers.

Deux mesures déclarées anticonstitutionnelles concernaient les collectivités. Elles avaient été introduites par le Sénat aux articles 142 et 143.

L'article 142 modifiait l'expérimentation prévue pour une durée de cinq ans par l'article 34 de la loi dite 3DS du 21 février 2022, afin d'élargir les missions au titre desquelles un établissement public territorial de bassin pouvait remplacer la contribution budgétaire de ses membres par une contribution assise sur le produit de la fiscalité locale.

L'article 143 instituait une conférence de financement des transports publics en Île-de-France afin de débattre des solutions à mettre en œuvre pour soutenir ces transports et prévoyait la remise d'un rapport au Parlement pour rendre compte de ses travaux.

Portraits de directeurs



Sébastien ANDRE
Directeur du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Sébastien ANDRE, 43 ans, marié, 2 enfants, DGS du CDG 35 depuis le 1er septembre 2022.

Attiré par une profession au service des autres et des territoires, je débute ma carrière en qualité d'officier de gendarmerie. Pendant 15 ans, j'occupe divers postes de management, qui me permettent de belles rencontres humaines. En 2017, je m'engage dans une démarche de transition professionnelle avec le souhait de me consacrer à la gestion des Richesses Humaines. L'opportunité m'est alors offerte de rejoindre la FPT, en qualité de DRH de la Ville de St-Malo, puis DGA en charge des RH pour la Ville et l'Agglomération avant de me voir confier la direction de ces deux collectivités, en qualité de DGS mutualisé en 2020.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

L'opportunité d'occuper un poste de Directeur Général totalement consacré à la gestion des « Richesses Humaines » et au service des territoires m'a littéralement séduit. Le CDG m'offre aujourd'hui une réelle capacité d'action, permettant d'allier l'innovation à la recherche de la performance, en plaçant le facteur humain au cœur de l'action publique.

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Après avoir débuté mon parcours dans une grande collectivité en région parisienne, dans les Hauts-de-Seine, j'ai rejoint une commune du Loiret de 3 000 habitants en tant que Directrice Générale des Services. J'ai complété ce parcours en communes, par un poste de Directrice Générale Adjointe en charge des ressources (RH, finances, patrimoine) dans une ville de Loire-Atlantique de 7 400 habitants.

J'ai ensuite pris des fonctions à la Région des Pays de la Loire, à Nantes, où j'ai tout d'abord été Directrice Adjointe Administration et Moyens généraux en charge du service des assemblées. Devenue administratrice, j'ai occupé des fonctions tournées vers les politiques publiques et notamment l'aménagement du territoire. Dans le cadre de mes missions autour de l'aménagement maritime et numérique des territoires, j'ai travaillé avec plusieurs structures ou partenaires en Vendée.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Le poste de Directrice Générale des Services du Centre de Gestion est un poste en lien étroit avec les territoires. En tant que DGS ou DGA, les centres de Gestion étaient des services ressources précieux, experts en matière de ressources humaines.

J'ai à cœur de mettre en œuvre le projet des nouveaux élus, dans une dynamique et une logique de service au territoire. Je vais m'attacher à développer et entretenir avec eux la proximité. Ce que j'apprécie c'est de créer du lien et me sentir utile..

Odile GAUDIN
Directrice du Centre de gestion de la Vendée

Jean-Claude THIBAULT
Directeur du Centre de gestion de la Guadeloupe

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Mon ancrage territorial et familial est la Guadeloupe depuis plus d'un demi-siècle. Je résume mon itinéraire professionnel en trois moments clés :

– Je suis économiste et universitaire de formation chargé d'enseignement et de recherches pendant 5 ans à l'université des Antilles et à la faculté de Montpellier où j'ai préparé mon 3ème cycle

– Cadre dirigeant et consultant-formateur, j'ai exercé dans le privé pendant 10 ans

– Depuis 20 ans, je développe dans la FPT mon expertise et ma passion pour le management, le coaching et la gestion stratégique des RH.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Dans un contexte de mutation de la FPT, rejoindre le CDG 971 est un défi exaltant. Il s'agit de développer nos missions de conseil et d'appui aux employeurs territoriaux, dans un rôle innovant de facilitateur des transformations, et de garant du statut revisité par la loi de transformation de la fonction publique.

Je crois aux valeurs et aux méthodes de la co-construction, et c'est dans cette dynamique que je m'inscris, avec nos élus, collaborateurs et partenaires. Notre ambition est de renforcer notre rôle de tiers de confiance et de proximité, pour accroitre durablement la performance et l'image de marque de notre établissement.

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?
Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Après 20 ans à Perpignan, une licence et une maîtrise en Alsace, mon goût pour l'Histoire et le patrimoine écrit m'a d'abord conduite vers les archives communales avec un poste dans le premier et plus important service d'archives des CDG, c'est-à-dire au CIG de la Grande-Couronne de 1996 à 2000, en tant qu'archiviste itinérante sur le grade d'attaché de conservation du patrimoine.

Puis, j'ai été recrutée au CDG 34 en 2001 où j'ai participé à la création de la mission archives avant d'en assumer l'encadrement.

J'ai ensuite été nommée attaché territorial avec la responsabilité de différents services et pôles, notamment le suivi des FMPE et la protection sociale complémentaire. Attaché principal en 2015, j'ai accédé aux fonctions de directrice adjointe de l'établissement en charge de l'action sociale, la santé, l'hygiène et la sécurité, la gestion des données ou encore les moyens généraux.

Et enfin, devenue attaché hors classe en 2023, j'assure désormais la direction générale du CDG 34.

Sylvie MONTES
Directrice du Centre de gestion de l'Hérault

Jean-Patrick SERRES
Directeur du Centre de gestion du Puy-de-Dôme

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Je suis Administrateur général territorial occupant le poste de DGS du CDG 63 depuis le 2 novembre 2021.
J'ai précédemment exercé plusieurs postes au sein de la Fonction publique d'Etat de 1985 à 1998 :
– Chef d'un service juridique et contentieux DDE des Vosges 1986-1989
– Secrétaire général école d'architecture de Bretagne 1989-1991
– Secrétaire général administration scolaire et universitaire / Directeur Ressources humaines Académie de CAEN 1992-1998.
J'ai rejoint la fonction publique territoriale en 1998 tout d'abord comme DRH de la Ville de CAEN jusqu'en 2006. Je suis devenu administrateur territorial en 2002. Puis j'ai exercé les fonctions de DRH du conseil général du Puy-de-Dôme de 2006 à 2009, de DGA RH au Département du Puy-de-Dôme de 2009 à 2016 et de DGA Ressources au sein de ce même département de 2016 à 2021.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Mon parcours professionnel en RH depuis 1992 et ma volonté de conjuguer et faire partager mon expérience en RH et sur des postes de direction générale ont motivé ma prise de poste au Centre de gestion. Il s'agit pour moi d'accompagner les collectivités et les élus du territoire en matière de gestion RH, de développer l'action du CDG par la mise en œuvre de nouvelles prestations dans le cadre d'un projet d'établissement, d'apporter un service de proximité et de favoriser la connaissance et le développement de l'emploi public.

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

J'ai découvert les collectivités « par hasard », étudiante en économie. Mon stage universitaire a porté sur la M14, et à l'issue de ma soutenance, le DGS m'a proposé mon premier contrat au sein de la collectivité. J'ai ensuite exercé plusieurs postes de direction en communes, avant de rejoindre le Département des Côtes d'Armor : Directrice des Finances, DGA Ressources puis, administrateur territorial, Directrice Générale des Services.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

J'ai choisi de mettre mon expérience au service du Centre de Gestion des Côtes d'Armor : je connaissais son excellente réputation, son dynamisme, et son esprit stimulant que je pourrais résumer par « une question, une réponse ! ». Les sujets sont multiples et passionnants comme l'attractivité, les transitions professionnelles, le management ou la santé au travail.
L'expérience d'une grande collectivité a été particulièrement motivante et enrichissante, mobilisée à la fois sur les enjeux de développement de politiques publiques comme sur les dossiers de gestion de crise.

Sophie GUIHARD
Directrice du Centre de gestion des Côtes-d'Armor

Anne-Sophie PARAIRE
Directrice du Centre de gestion du Lot

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

J'ai 54 ans et je suis DGS du CDG du Lot depuis 2022.
Sage-femme de formation, titulaire de la fonction publique hospitalière, j'ai choisi, après 10 ans d'exercice, de prendre une disponibilité pour des raisons familiales. J'ai alors travaillé dans le secteur industriel pendant 15 ans, en m'orientant rapidement vers des fonctions de responsable ressources humaines.
J'ai ensuite intégré la fonction publique territoriale en 2015 sur des fonctions de responsable du service qualité de l'environnement de travail au sein du groupement des ressources humaines du SDIS 14, avant d'être recrutée en qualité de directrice adjointe au CDG 46 en 2019, puis nommée DGS courant 2022.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Il s'agit à la fois d'un choix de territoire à la suite de la mutation de mon conjoint dans le Lot, couplé à la volonté de travailler au sein d'une petite équipe autour de métiers variés. Les CDG doivent sans cesse faire preuve de réactivité, d'agilité. Dans un département rural tel que le Lot, nous jouons un rôle de proximité et d'accompagnement au quotidien des collectivités qui est essentiel et rend notre métier passionnant.

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Titulaire d'un Master de juriste européen et d'un Master de juriste-Conseil des collectivités territoriales, j'ai occupé successivement, depuis 2007, les fonctions de chargé de mission à l'Association des petites villes de France, de directeur de service juridique en collectivité territoriale, de directeur de cabinet d'un maire et de directeur général des services d'une commune vauclusienne. Depuis 2022, je suis le directeur général des services du centre de gestion des Pyrénées-Orientales.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Dans un contexte de raréfaction budgétaire et de complexité règlementaire croissante, la gestion de ressources humaines et les questions managériales sont au cœur des préoccupations des collectivités territoriales. Sur ces thématiques, qui concourent directement à la qualité du service public local, les CDG sont des partenaires indispensables des élus et des agents territoriaux. En tant que DGS d'une commune, j'ai pu mesurer l'importance de pouvoir s'appuyer sur un CDG réactif. C'est ce qui a motivé mon choix de rejoindre le CDG des Pyrénées-Orientales qui m'offre l'opportunité de travailler sur des questions stratégiques tout en gardant un lien direct avec l'ensemble des collectivités du département, quelle que soit leur taille.

Clément STOLBOWSKY
Directeur du Centre de gestion des Pyrénées-Orientales

Elisabeth MONTEZ
Directrice du Centre de gestion du Gard

Pouvez-vous vous présenter et quel est votre parcours professionnel ?

Attachée territoriale Hors classe, je bénéficie de 30 ans d'expérience dans la fonction publique territoriale.
J'occupe aujourd'hui les fonctions de DGS du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard comprenant 46 agents permanents.
J'ai, tout au long de mon parcours, eu l'occasion d'occuper plusieurs postes de manager au sein de grandes collectivités comme le Conseil Régional d'Occitanie ou le Conseil Départemental du Gard.
J'ai occupé les fonctions de directrice de cabinet du département du Gard de 2015 à 2021 et j'ai ainsi pu avoir un regard croisé entre l'élaboration et le pilotage des politiques publiques et la mise en œuvre opérationnelle par les services de l'administration.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Plusieurs éléments sont pour moi source de motivation dans ce nouveau challenge : l'engagement pour le service public mais également l'idée d'être au service des élus dans l'exercice des missions qui leur incombent en tant qu'employeurs ainsi qu'accompagner les agents dans leurs fonctions.
Être un outil incontournable où les experts assistent les collectivités territoriales et les établissements publics dans leurs missions, les conseillent dans leurs démarches et accompagnent leurs agents pour un service public de qualité est stimulant et nécessite en permanence agilité, adaptabilité et réactivité.

Les comités sociaux territoriaux

Quel est le cadre juridique applicable aux comités sociaux territoriaux ?

Le comité social territorial est une nouvelle instance instituée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il est issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et a été mis en place à la suite du dernier renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique en décembre 2022.
Les dispositions législatives relatives à la mise en place, la composition, les attributions, le fonctionnement des CST sont définies aux articles L 251-1 à L 254-6 du code général de la fonction publique.
Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des CST et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Comment est organisé le comité social territorial ?

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents. Pour ceux employant moins de cinquante agents, ils dépendent du comité social territorial mis en place dans chaque centre de gestion.
L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de cinquante agents est apprécié au 1er janvier de chaque année.
Un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général.
Les CST sont composées de deux instances :
– Le comité
– La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
Les SDIS, sans condition d'effectif, et les collectivités employant plus de 200 agents doivent mettre en place cette formation spécialisée.
En-deçà de ce seuil, celle-ci peut aussi être mise en place par décision de l'organe délibérant si des risques professionnels le justifient. Des formations complémentaires peuvent également être créées par service.

Peut-il être institué des comités sociaux communs ?

A l'instar de ce qui était prévu pour les comités techniques, il peut être institué des CST communs entre une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ou entre un EPCI et des communes membres, à la condition de délibérations concordantes et que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.
Au-delà de l'obligation de création du CST dans toutes les structures employant au moins cinquante agents, un comité peut être institué par décision de l'organe délibérant dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Quel est le président du comité social territorial ?

Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.
Lorsque le comité social territorial est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale qui préside ce comité est le président du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant.
Le président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion.

Quels sont les membres du CST et comment sont-ils désignés ?

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

Nombre de représentants titulaires du personnel :
- Effectif entre 50 et 200 agents : 3 à 5 représentants
- Effectif entre 200 et 1 000 agents : 4 à 6 représentants
- Effectif entre 1 000 et 2 000 agents : 5 à 8 représentants
- Effectif supérieur à 2 000 agents : 7 à 15 représentants.

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

Le ou les membres des CST représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.
Pour les centres de gestion, les membres du comité social territorial représentant les collectivités territoriales et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de cinquante agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du CDG.

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

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

Quels sont les membres de la formation spécialisée et comment sont-ils désignés ?

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

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

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

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

Quelle est la durée du mandat des membres des CST ?

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.
Le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.
Les mandats sont renouvelables.
Les collectivités territoriales et établissements peuvent procéder à tout moment, et pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.
Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsqu'il démissionne de son mandat ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au comité social territorial dans lequel il siège ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être éligible.
Il est également mis fin au mandat d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné. La cessation des fonctions prend effet à la réception de cette demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.
Les représentants des collectivités territoriales et des établissements choisis parmi les agents de ces collectivités et établissements sont remplacés lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité social territorial.
Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement.

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité territoriale ou de l'établissement, il y est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat en cours.
En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste.
En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Qui exerce les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint ?

Le secrétariat de séance des comités sociaux territoriaux est assuré par un représentant de l'autorité territoriale. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.
Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances.
Le secrétaire de la ou des formations spécialisées est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat.
Un agent, désigné par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le comité, assiste aux réunions de la formation spécialisée, sans participer aux débats, et en assure le secrétariat administratif.

Quelles sont les attributions du CST ?

Le comité social territorial est consulté sur :
1. Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
2. Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
3. Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
4. Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents
5. Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
6. Le rapport social unique
7. Les plans de formation
8. La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
9. Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service
10. Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux
11. Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et règlementaires.

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

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

Quels sont les attributions et moyens d'action de la formation spécialisée ?

La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations.
Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.
La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail.
Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.

Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.
Dans les collectivités territoriales ou établissements comportant une ou plusieurs installations classées, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée par l'autorité territoriale.
Les membres de la formation spécialisée procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétences.
La formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entrainé ou pu entrainer des conséquences graves.
Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.
La formation spécialisée peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ses observations.

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

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.
La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La formation spécialisée est consultée :
1. Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
2. Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
Elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.
La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 du code du travail.
La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.
La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité.
Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Quelle est la fréquence d'organisation des réunions de CST ?

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

QUESTIONS-RÉPONSES

Comment est défini l'ordre du jour des réunions ?

L'acte portant convocation du comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence des comités sociaux territoriaux dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres du comité.
Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.
L'ordre du jour est adressé aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance par tout moyen, notamment par courrier électronique. Ce délai peut être ramené à huit jours en cas d'urgence.
En outre, communication doit être donnée aux membres de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Qui peut participer aux réunions du CST ?

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.
Le président du comité social territorial peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.
Lors de chaque réunion, le président est assisté en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du comité.
Le médecin du service de médecine préventive et les assistants et conseillers de prévention assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée.
Les ACFI peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

Quelles sont les conditions de quorum ?

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente.
En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.
Lorsque le quorum n'est pas atteint dans un collège ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.
Tout représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant suppléant élu sur la même liste de candidats ou désigné par la même organisation syndicale ou, lorsqu'il s'agit d'un représentant tiré au sort, par un représentant suppléant tiré au sort.
Tout représentant titulaire du personnel au sein de la formation spécialisée qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant du personnel suppléant appartenant à la même organisation syndicale.
Tout représentant titulaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public au sein d'une de ces instances qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants appartenant au même collège.

Les réunions peuvent-elles se tenir à distance ?

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de séance tout au long de celle-ci, afin que :
1. N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers
2. Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, lorsque le comité doit être consulté, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.
Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte-rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

Comment sont rendus les avis des CST ?

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.
Les représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ne participent pas au vote sauf lorsqu'une délibération de la collectivité ou de l'établissement a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour.
L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.
Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Dans quel délai le PV de la réunion est-il transmis aux agents ?

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

Aide-soignant territorial

Les aides-soignants territoriaux constituent un cadre d'emplois de la filière médico-sociale de catégorie B. Ce cadre d'emplois a été constitué au 1er janvier 2022, en application des accords de Ségur de la santé. Auparavant, les 10 000 auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'aide-soignant relevaient de la catégorie C.
Ce cadre d'emplois comprend :
– Le grade d'aide-soignant de classe normale
– Le grade d'aide-soignant de classe supérieure.

Les aides-soignants territoriaux peuvent exercer leurs fonctions dans un établissement ou un service à domicile à caractère sanitaire, social ou médico-social de la fonction publique territoriale dans les communes, départements, régions, intercommunalités et leurs établissements publics. Les aides-soignants travaillent essentiellement dans les CCAS (82%), et plus occasionnellement dans les communes de plus de 20 000 habitants, les EPCI et les syndicats intercommunaux.

Quelles sont ses missions ?

Les aides-soignants territoriaux sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers, dans les conditions fixées à l'article R 4311-4 du code de la santé publique. L'aide-soignant dispense des soins de bien-être aux personnes admises dans un service médical, un EPHAD, à domicile...

Lorsque les actes accomplis et les soins dispensés relevant de son rôle propre sont dispensés dans un établissement ou un service à domicile à caractère sanitaire, social ou médico-social, l'infirmier ou l'infirmière peut, sous sa responsabilité, les assurer avec la collaboration d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture ou d'accompagnants éducatifs et sociaux qu'il encadre et dans les limites respectives de la qualification reconnue à chacun du fait de sa formation. Cette collaboration peut s'inscrire dans le cadre des protocoles de soins infirmiers.

L'infirmier ou l'infirmière peut également confier à l'aide-soignant ou l'auxiliaire de puériculture la réalisation, le cas échéant en dehors de sa présence, de soins courants de la vie quotidienne, définis comme des soins liés à un état de santé stabilisé ou à une pathologie chronique stabilisée et qui pourraient être réalisés par la personne elle-même si elle était autonome ou par un aidant.

Ainsi, l'aide-soignant accueille et prend en charge des patients et leurs familles. Cette prise en charge peut consister :
- à recueillir les données relatives à la santé de la personne
- à identifier les besoins de soins
- à apprécier l'état de santé et le degré d'autonomie de la personne
- à réaliser des soins courants (prises de température, de pouls, pesées, réalisation de prélèvements biologiques, de pansements, de soins d'hygiène et de confort) en assistance de l'infirmier
- à informer la personne des soins courants dispensés
- à distribuer des repas et accompagner les patients dans la prise alimentaire
- à entretenir l'environnement immédiat du patient
- à assurer la désinfection et la stérilisation des matériels et équipements…

Comment devient-on aide-soignant ?

Le concours sur titres d'aide-soignant de classe normale est organisé par les Centres de Gestion et les collectivités territoriales. Le concours est ouvert aux candidats disposant d'un titre de formation mentionné aux articles L 4391-1 et L 4391-2 du code de la santé publique (diplôme d'état d'aide-soignant, du certificat d'aptitude aux fonctions, du diplôme professionnel d'aide-soignant ou d'un titre ou diplôme permettant l'exercice de cette profession).

Les candidats ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent être titulaires d'une autorisation d'exercer la profession d'aide-soignant délivrée en application de l'article L 4391-2 du code de la santé publique.

Une fois lauréats de concours, les candidats sont inscrits sur une liste d'aptitude et disposent d'une période maximale de quatre ans pour trouver un poste dans une collectivité territoriale.

En effet, contrairement aux concours de l'État, dans la fonction publique territoriale, la réussite à un concours n'entraîne pas automatiquement nomination. Le lauréat doit se faire recruter par une collectivité territoriale ou un établissement public local. Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Dès lors qu'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude est recruté par une collectivité territoriale, il est nommé en qualité d'aide-soignant stagiaire pendant un an. À la fin du stage, le stagiaire peut être titularisé. Dans l'année qui suit leur nomination, les agents sont astreints à suivre une formation d'intégration pour une durée totale de dix jours.

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie B ou de niveau équivalent peuvent être détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux s'ils justifient de l'un des diplômes ou titres requis pour l'accès à ce cadre d'emplois.

Dans certaines conditions, les collectivités ont la possibilité de recruter des agents sous contrat de droit public pour exercer la profession d'aide-soignant. Ces recrutements s'exercent à titre dérogatoire par rapport aux candidatures de fonctionnaires. Un contractuel peut par exemple être recruté sur ce poste dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire. Un contractuel peut également être recruté sur ce poste si aucune candidature d'un fonctionnaire ne convient, et car les besoins des services et la nature des fonctions le justifient. Environ 75% des emplois de la fonction publique territoriale sont occupés par des fonctionnaires. 25% des agents sont des contractuels. Toutefois, l'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels. Les cas de recrutement de contractuels sont expressément prévus par le code général de la fonction publique.
Les agents ne peuvent alors que bénéficier d'un contrat à durée déterminée.

Quelle est la rémunération de l'aide-soignant ?

Les fonctionnaires territoriaux perçoivent un traitement mensuel basé sur des échelles indiciaires.
Le grade d'aide-soignant de classe normale est affecté d'une échelle indiciaire allant de l'indice brut 389 à 610 et comportant 11 échelons.
Le traitement brut au 1er juillet 2023 est de 1 811,58 € mensuels au 1er échelon et 2 520,47 € mensuels au 11ème échelon.

Au traitement s'ajoutent : une indemnité de résidence (selon les zones, maximum 3% du traitement brut), et éventuellement le supplément familial de traitement.
Le cadre d'emplois est éligible au RIFSEEP.

Quelles perspectives de carrière et d'évolution ?

Dans le cadre de leur déroulement de carrière, les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancements statutaires qui prennent la forme d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion interne.
Les grades d'aide-soignant de classe normale et de classe supérieure comprennent onze échelons.

Peuvent être nommés aide-soignant de classe supérieure, les aides-soignants de classe normale justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon de la classe normale et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B.

L'agent bénéficie également d'un droit à la formation.

Par ailleurs, l'agent peut agir lui aussi sur sa carrière en effectuant différentes formes de mobilité : changement d'employeur, changement géographique ou encore nomination dans un nouveau cadre d'emplois après la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.

Un fonctionnaire territorial a l'opportunité de travailler dans toute collectivité locale du territoire national et de changer de lieu de travail, d'employeur, grâce, notamment, à la bourse de l'emploi (accessible sur Internet à l'adresse www.emploi-territorial.fr).

Avancement d'échelon :
L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Il entraîne une augmentation du traitement.

Avancement de grade :
L'avancement de grade désigne la situation pour un fonctionnaire, de passage de son grade d'origine au grade immédiatement supérieur.

Promotion interne :
La promotion interne est le passage à un cadre d'emplois supérieur. Elle ne peut se faire qu'au sein de la même Fonction publique et seulement si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit. La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

#FÉDÉMAG

80 rue de Reuilly - 75012 PARIS
** Biannuel réalisé par la FNCDG
** Directeur de la Publication : Michel HIRIART
** Co-Directeur de la Publication : Thierry SENAMAUD
** Rédaction : Cindy LABORIE, Alexis BOUCHER
** Maquette : Caroline VINCENT
** Crédits Photos : iStock
** Impression : Mailedit

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

#FÉDÉMAG

FNCDG

fncdg.com