Les actualités juridiques RH

L'OBLIGATION D'INFORMATION DES AGENTS PUBLICS SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article L 115-7 du code général de la fonction publique, créé par la loi n°2023-171 du 9 mars 2023, prévoit que l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

L'article L 115-7 du code général de la fonction publique crée ainsi au profit des agents publics un droit à l'information sur les principales conditions d'exercice de leurs fonctions. Il transpose la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 vient fixer les modalités de mise en œuvre de cette obligation d'information pour les différentes catégories d'agents publics qui entrent dans son champ d'application. Ainsi, ce décret détermine la liste des éléments qui sont communiqués aux agents et définit également les modalités de cette communication.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2023 et s'appliquent lors de tout recrutement (recrutement stagiaire, mutation, détachement mise à disposition…). Elles ne sont toutefois pas applicables aux agents de droit privé recrutés par les collectivités (contrats PEC et apprentis).

Certaines informations doivent être notifiées à l'agent par un acte unilatéral. Il s'agit des éléments suivants :
1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion
2° Son cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel
3° La date de début d'exercice de ses fonctions
4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L 327-1 du code général de la fonction publique (fonctionnaires stagiaires) ou de la période d'essai (pour les agents contractuels), ainsi que leur durée (pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels)
5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci
6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux
7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement
8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires
9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement
10° Ses droits à congés rémunérés
11° Ses droits à la formation

12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires
13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale
14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

L'acte unilatéral est notifié à l'agent au plus tard le septième jour calendaire suivant le début de l'exercice de ses fonctions.

L'acte unilatéral est remis :
1° Soit en mains propres ou par envoi postal
2° Soit sous format électronique, sous réserve que l'agent y ait accès, que le document puisse être imprimé et que l'administration, la collectivité, l'établissement ou l'autorité de nomination puisse justifier de son envoi et de sa réception.

Les administrations, collectivités et établissements publics remettent aux fonctionnaires affectés ou détachés sur un emploi relevant de leurs services un ou plusieurs documents listant les informations suivantes :

- Les droits à formation dont bénéficie le fonctionnaire
- Les droits à congés rémunérés dont bénéficie le fonctionnaire
- Les procédures et garanties en cas de cessation des fonctions
- La rémunération perçue par le fonctionnaire, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement
- La durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires
- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les modalités de protection sociale.

La communication de ces informations peut s'effectuer au moyen d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

S'agissant des fonctionnaires mis à disposition, la convention de mise à disposition ou la lettre de mission mentionnées à l'article L 512-7 du code général de la fonction publique détermine l'employeur chargé de leur remettre ce document. Le même document est remis aux fonctionnaires stagiaires, sauf lorsque le stage est accompli dans un établissement de formation.

En cas de modification des informations qui doivent être communiquées aux agents, l'agent en est informé. A cette fin, l'acte unilatéral et le document listant les informations relatives aux droits des agents sont modifiés et notifiés ou remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires.

Le décret du 30 août 2023 encadre les modalités de recours de l'agent auprès de son employeur en cas de non remise de l'acte unilatéral ou du document d'information.

Ainsi, en l'absence de notification de l'acte unilatéral et de remise du document d'information dans les délais prévus, l'agent peut à tout moment formuler une demande auprès de son chef de service ou auprès de l'autorité de nomination aux fins de l'obtenir. A compter de la réception de cette demande, l'autorité dispose d'un délai de sept jours calendaires pour notifier l'acte unilatéral ou remettre le document à l'agent. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut décision implicite de rejet.

Le décret du 30 août 2023 modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 fixant les règles générales applicables aux agents contractuels pour compléter les mentions à inscrire dans les contrats et prévoir la remise d'un document d'information.

La nouvelle rédaction de l'article 3 du décret n°88-185 du 15 février 1988 prévoit que le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L 411-2 du code général de la fonction publique. Il mentionne également le pays ou les pays d'affectation, le lieu ou les lieux d'affectation ou, à défaut de lieu d'affectation fixe ou prédominant, l'information selon laquelle l'agent exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et les droits et obligations de l'agent. Il mentionne en outre la rémunération perçue par l'agent, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.

Après l'article 3 du décret n°88-185 du 15 février 1988, il est inséré un article 3-0 qui prévoit que lors de la signature du contrat, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :
1° Aux droits à formation
2° Aux droits à congés rémunérés
3° Aux procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2. Cette mention ne figure pas dans le document d'information remis au bénéficiaire d'un contrat de projet
4° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires
5° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale.

Lors de la signature du contrat de projet, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent le document d'information mentionné à l'article 3-0.

Afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre de ce droit à l'information, un arrêté du ministre chargé de la fonction publique en date du 30 août 2023 établit des modèles de documents que les employeurs pourront utiliser au bénéfice des agents publics relevant du code général de la fonction publique.

L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Les articles L. 132-5 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique prévoient un quota lié au sexe, pour les nominations dans certains emplois de direction et d'autres obligations visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique reprend certaines recommandations du rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le bilan d'application de la loi Sauvadet, dix ans après son adoption.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du CNFPT doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe. Cette part évoluera à 50% à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Échappent à l'obligation de nominations équilibrées les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi ou même type de fonctions.

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

L'article L 132-9 du code général de la fonction publique prévoit une dispense de pénalité financière en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

L'employeur est dispensé de contribution au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.
En cas de non-respect de l'obligation de nomination équilibrée, une contribution est due.
La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 prévoit l'abrogation, à compter du 1er janvier 2027, de l'article L 132-9 du code général de la fonction publique.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

Le montant de la contribution par « unité manquante » est égal à 90 000 €, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes.

Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 €.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a complété l'obligation de primo-nominations équilibrées en instaurant un quota s'appliquant aux agents déjà nommés sur des emplois de direction. A compter du 1er janvier 2027, une part minimale au moins égale à 40% de personnes de même sexe devra être respectée par les emplois supérieurs et de direction. Le respect de cette obligation sera apprécié au terme de chaque année civile par l'autorité territoriale ou par l'EPCI (Article L 132-9-1 du code général de la fonction publique). En cas de non-respect par l'employeur de cette part de 40%, celui-ci disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Au bout d'un an, il devra publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration du délai de trois ans, si les résultats obtenus sont inférieurs au taux fixé, l'employeur se verra appliquer une pénalité financière qui ne pourra excéder 1% de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Le montant sera fixé en tenant compte de la situation initiale de la représentation des femmes et des hommes dans la collectivité, des efforts constates pour faire évoluer la part d'agents de chaque sexe ainsi que des motifs du non-respect de l'obligation. Si une telle pénalité est appliquée, la collectivité ne pourra pas se voir appliquer la pénalité due en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un nouvel article L 132-6-1 dans le code général de la fonction publique prévoyant que les autorités territoriales concernées par l'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.

Par ailleurs, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale publient l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mais aussi les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Ces indicateurs sont également présentés chaque année à l'assemblée délibérante (Article L 132-9-3 du code général de la fonction publique).

En vertu des dispositions de l'article L 132-9-4 du code général de la fonction publique, en cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution financière forfaitaire est due par la collectivité ou l'établissement public. Lorsque cette contribution est due, la pénalité financière prévue en l'absence d'élaboration du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas appliquée.

Si les indicateurs sur les écarts de rémunération sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixes et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible.

Si à l'expiration de ce délai les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels est appliquée.
Lorsque cette contribution est due, la pénalité financière prévue en l'absence d'élaboration du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas appliquée.

Les employeurs territoriaux seront concernés par cette obligation d'index de l'égalité professionnelle au 30 septembre 2024.

LES REVALORISATIONS INTERVENUES DEPUIS LE 1er JUILLET 2023

Point d'indice

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5% à compter du 1er juillet 2023.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros depuis le 1er juillet 2023.

Le décret attribue également des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023. Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.

GIPA

Une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été instaurée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008. Lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite, sur une période de référence de quatre ans, que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

Le décret n°2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat prévoient une prolongation du dispositif de Gipa pour l'année 2023 et fixent les nouvelles périodes de référence à prendre en considération pour déterminer le montant de la Gipa dû à l'agent, soit la période allant du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Les valeurs de base sont les suivantes en 2023 :
- inflation: + 8,19%
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 € ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 €.

RIFSEEP pour le cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives

Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, entré en vigueur progressivement depuis 2016, avait vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En effet, le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE), combiné au principe constitutionnel de la libre administration, prévoit que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat. Ces équivalences sont prévues par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale n'avait pas pu être généralisé du fait de la non-publication des arrêtés pour les corps de référence à l'Etat.

Aussi, une annexe du décret n°2020-182 du 27 février 2020 définit, pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, une nouvelle homologie basée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP.

Dans son annexe 2, ce décret avait établi une équivalence provisoire pour les Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, avec le corps des Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat à compter du 1er mars 2020.
Un arrêté du 5 octobre 2023 est venu étendre le RIFSEEP au corps des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Les plafonds prévus par cet arrêté sont applicables aux conseillers territoriaux des activités physiques et sportives qui ne sont plus concernés par le corps d'équivalence provisoire des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) instauré par le décret du 27 février 2020.

Les montants plafonds du RIFSEEP applicables aux Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives sont les suivants :

Administration centrale, services déconcentrés en Ile-de-France, établissements et services assimilés :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND IFSE	PLAFOND CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	31 600	5 576	37 176
2	24 800	4 376	29 176

Services déconcentrés hors Ile-de-France, établissements et services assimilés :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND IFSE	PLAFOND CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	28 800	5 082	33 882
2	23 000	4 058	27 058

Indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celles-ci.

L'arrêté du 26 septembre 2023 actualise les montants de cette indemnité. Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2023 est fixé à :

- 12,96 euros pour les officiers
- 10,43€ pour les sous-officiers
- 9,24€ pour les caporaux
- 8,61 € pour les sapeurs.

Frais d'abonnement aux transports publics

L'article 1er du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 prévoit que les fonctionnaires relevant du code général de la fonction publique, les autres personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, les agents de la FPH, les agents des GIP bénéficient, dans les conditions prévues à ce décret, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 a modifié le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

L'employeur public prend en charge les trois quarts du tarif de l'abonnement, contre 50% auparavant.

Frais de déplacement

L'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 prévoit que lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès du seul ordonnateur :

-à la prise en charge de ses frais de transport

-à des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas, au remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement et, pour l'étranger et l'outre-mer, des frais divers directement liés au déplacement temporaire de l'agent.

Un arrêté du 20 septembre 2023 revalorise les taux fixés par un arrêté du 3 juillet 2006 des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Dans le cas d'une mission, l'indemnité comprend deux parts :
- les frais de repas, dont le taux forfaitaire est désormais fixé à 20 €
- les frais d'hébergement, dont le taux forfaitaire est désormais fixé à 90 € en province, 120 € dans les villes de plus de 200 000 habitants et celles de la métropole du Grand Paris, et 140 € à Paris.

Pour les agents ayant la qualité de travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite, le taux d'hébergement est fixé à 150 €.

Pour les DOM-TOM, les taux de remboursement sont les suivants :
- Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint Pierre et Miquelon, Saint Barthélémy, Saint Martin :
  Taux maximal du remboursement des frais d'hébergement incluant le petit-déjeuner : 120 euros
  Taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas : 20 euros par repas
- Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie Française
  Taux maximal du remboursement des frais d'hébergement incluant le petit-déjeuner : 120 euros
  Taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas : 24 euros par repas.

Allocation de retour à l'emploi

Après une revalorisation exceptionnelle de 1,9% au 1er avril, une nouvelle revalorisation de 1,9% des allocations chômage est intervenue au 1er juillet 2023.

Les montants des allocations d'assurance chômage au 1er juillet 2023 sont les suivants :
- L'allocation minimale est passée de 31€ à 31,59€ par jour. À Mayotte, elle a été portée à 15,78€ par jour contre 15,20€
- La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) a évolué de 12,71€ à 12,95€ par jour indemnisé

- L'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F) est au minimum de 22,61€ par jour contre 22,19€. À Mayotte, elle est portée à 11,31€ par jour contre 10,89€
- Le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est passé de 62,53€ à 63,72€.

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait annoncé le 12 juin 2023 la mise en œuvre d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat des agents des trois fonctions publiques dont la rémunération mensuelle brute n'excède pas 3 250 euros.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été créée par un décret du 31 juillet 2023 dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

Le décret spécifique à la FPT a été publié au JO du 1er novembre 2023.

En vertu des dispositions du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023, les organes délibérants des collectivités territoriales peuvent instituer, par délibération prise après avis du CST, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale, assistants maternels et assistants familiaux qu'ils emploient.

Peuvent bénéficier de cette prime les agents publics qui satisfont à trois conditions cumulatives :
- avoir été nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2023
- être employés et rémunérés au 30 juin 2023
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat est déterminé par les organes délibérants dans la limite des montants maximums définis en fonction de la rémunération brute perçue par l'agent au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Un barème prévu à l'article 5 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 précise, pour chaque niveau de rémunération, le montant maximum correspondant.

RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE AU TITRE DE LA PÉRIODE COURANT DU 1ER JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023	**MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT**
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €

RÉMUNÉRATION BRUTE PERÇUE AU TITRE DE LA PÉRIODE COURANT DU 1ER JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

L'ensemble des agents sans distinction répondant aux conditions de critères peuvent en bénéficier mais il n'appartient pas à la collectivité de « cibler » des catégories d'agents.

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 détermine l'employeur compétent pour octroyer la prime et précise les modalités de son versement lorsque l'agent a été employé par plusieurs employeurs publics au cours de la période comprise entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023.

L'article 4 du décret prévoit que, sous réserve d'une délibération de leur organe délibérant, la prime est versée par :

- La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023
- Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période comprise entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période comprise entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute qui doit être inférieure à 39 000 euros pour que l'agent puisse bénéficier de la prime.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période comprise entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues à l'alinéa précédent pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics pris en application du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle comprend trois chapitres :

- Le premier porte sur les formes que peut prendre une action de formation
- Le deuxième précise les modalités pratiques du bilan de parcours professionnel mentionné à l'article 7 du décret du 22 juillet 2022
- Le troisième explicite le plan individuel de développement des compétences mentionné à l'article 8 du décret du 22 juillet 2022.

L'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics détaille les modalités de réalisation d'une action de formation (en présentiel, en distanciel, en situation de travail, hybride, multimodale), le contenu général et la mise en œuvre d'une action de formation.

Toute action de formation s'appuie sur une évaluation préalable des besoins de formation et comprend :
1° Des apports théoriques et pratiques permettant d'ancrer et de développer les apprentissages dans un contexte professionnel
2° Des séquences de mise en activité permettant la mobilisation des savoirs et savoir-faire situés dans le cadre d'une pratique professionnelle
3° D'une évaluation des acquis de la formation qui conclue l'action de formation, précédée le cas échéant d'évaluations qui jalonnent les apprentissages.

L'action de formation peut être organisée, en tout ou partie :
1° En présentiel : l'agent se forme à une date et pour une durée prédéterminée, à l'occasion d'un regroupement physique dans un même lieu
2° A distance : l'agent se forme depuis un poste informatique intégrant, le cas échéant, des échanges en ligne avec une communauté d'apprenants
3° En situation de travail : l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des périodes itératives de mise en situation et de réflexivité.

Une action de formation est hybride lorsqu'elle associe, dans le cadre d'un parcours pédagogique cohérent, deux ou trois de ces différentes modalités de formation.

Une action de formation est multimodale lorsqu'elle associe différentes modalités pédagogiques pour agencer et coordonner des séquences d'apprentissage au sein d'une ou plusieurs modalités de formation.

Toute action de formation précise lors de l'inscription, dès lors que ces informations sont disponibles :
1° Les situations professionnelles, les compétences et les objectifs d'apprentissage visés
2° Le public cible et les prérequis de la formation
3° Les modalités de formation, les outils et modalités pédagogiques
4° Le programme, le contenu et les activités du parcours pédagogique

5° La durée de la formation, sa période ainsi que le séquencement et les dates des sessions le cas échéant
6° Les modalités et conditions d'octroi d'un document attestant du suivi et de la réalisation de la formation.

L'agent s'engage à suivre l'action de formation et sa collectivité territoriale permet sa mise en œuvre.

La mise en œuvre d'une action de formation réalisée en tout ou partie en présentiel comprend une information appropriée sur les possibilités d'accès, de restauration et d'hébergement.

La mise en œuvre d'une action de formation réalisée en tout ou partie à distance s'appuie sur une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'agent dans le déroulement de son parcours.

Chaque agent public peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel.

L'arrêté du 1er août 2023 détaille les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel.
Le bilan de parcours professionnel est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle.

Ce bilan peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels.

Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent.

Tout employeur public et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale peut définir des priorités d'accès à ce dispositif complémentaires à celles prévues pour un agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 422-3 du code général de la fonction publique, en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l'agent ou la nature de son projet d'évolution professionnelle.

La demande de l'agent s'effectue selon les modalités définies au sein de l'offre d'accompagnement personnalisé qui précise notamment le délai de réponse de l'administration, la motivation éventuelle du refus ou des conditions de report de la demande.

Le professionnel chargé de la mise en œuvre du bilan est tenu au secret et à la discrétion professionnels.

Le bilan de parcours professionnel peut être structuré selon les quatre phases suivantes :

1° Une phase de lancement visant à informer l'agent sur les objectifs du dispositif et ses modalités d'organisation ainsi que sur les engagements réciproques entre le professionnel et l'agent tout au long du bilan ;

2° Une phase d'appui à l'analyse du parcours professionnel de l'agent portant sur l'identification et la valorisation de ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Elle permet notamment à l'agent de se préparer à présenter son parcours professionnel à l'oral ;

3° Une phase d'appui à la réalisation d'un plan d'action visant à favoriser, selon l'avancée du projet d'évolution professionnelle de l'agent, son élaboration ou sa mise en œuvre ;

4° Une phase de conclusion permettant à l'agent de s'approprier les résultats de son bilan et d'en réaliser la synthèse avec le professionnel.

Le document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel. Il précise les résultats du bilan, les principales compétences mobilisées lors des expériences de toute nature de l'agent et, le cas échéant, les pistes d'évolution professionnelle qu'il a identifiées.
S'il le souhaite, l'agent peut transmettre ce document à son supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines qui assure sa gestion. Ce service peut également se faire communiquer ce document après accord de l'agent.

L'arrêté du 1er août 2023 détaille les modalités d'élaboration du plan individuel de développement des compétences qui permet à l'agent de développer et d'acquérir des compétences (élaboration conjointe du plan entre l'agent et l'employeur, formalisation du plan par une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et le service RH).
Le plan individuel consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail.

Pour l'élaboration conjointe du plan, les parties :

- S'appuient sur les référentiels métiers pour déterminer les objectifs d'acquisition de compétences
- Identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés
- Envisagent la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné et d'échanges entre pairs pour un apprentissage partagé
- Analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation
- Organisent, le cas échéant, des périodes d'immersion professionnelle.

JOUR DE CARENCE

La loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 a créé au sein du code de la sécurité sociale un article L 323-1-2 selon lequel *« Par dérogation au premier alinéa de l'article L 323-1, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue à l'article L 321-1 est accordée sans délai »*.

Ainsi, le délai de carence ne s'applique pas au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée (disposition qui s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret et, au plus tard, à compter du 1er janvier 2024).

CONGE DE PRESENCE PARENTALE ET CONGE DE PROCHE AIDANT

En vertu des dispositions de l'article L 632-1 du code général de la fonction publique et de l'article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, le congé de présence parentale est accordé de droit à l'agent, sur sa demande écrite, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

En vertu des dispositions de l'article L 634-1 du code général de la fonction publique et de l'article 14-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988, le fonctionnaire en activité ou l'agent contractuel a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L 3142-16 du Code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie.

Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 tire les conséquences au niveau réglementaire des modifications législatives des articles du code général de la fonction publique par les articles 87 et 88 de la loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 et complète les modalités d'utilisation du congé de présence parentale et du congé de proche aidant dans les trois versants de la fonction publique.

Les dispositions de l'article 87 de la loi du 23 décembre 2022 visaient à permettre, à titre exceptionnel, lorsque la situation de l'enfant le nécessite, de bénéficier d'un renouvellement de congé de présence parentale sans attendre la fin du terme de la première période de trois ans. Ce renouvellement est prononcé sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application.

Ainsi, à titre dérogatoire, l'agent peut prétendre à un renouvellement de son congé de présence parentale pour une durée identique à celle du premier congé au cours d'une même période de 36 mois sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours avant le terme de la période de 36 mois en cours
- la demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie (même maladie, même handicap ou même accident de service dont l'enfant a été victime).

Le décret du 25 août 2023 prévoit que le congé de présence parentale peut être pris de manière fractionnée par demi-journée.

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 a créé un article L 1225-4-4 au sein du code du travail prévoyant qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

L'article L 544-2 du code de la sécurité sociale précise : *« La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident visés au premier alinéa de l'article L 544-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident [...] Le certificat médical précise la durée prévisible du traitement. Le droit à la prestation est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical prévu à l'article L 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale. Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant [...] Lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance. »*

L'allocation est versée dans la limite d'une durée maximum fixée par décret pour un même enfant et par maladie, handicap ou accident. Le nombre maximum d'allocations journalières versées au cours de cette période est égal à trois cent dix. L'allocation peut faire l'objet d'une avance dans l'attente de l'avis du contrôle médical.

A titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal d'allocations journalières est atteint au cours de la période prévue et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord du service du contrôle médical prévu à l'article L 315-1 du code de la sécurité sociale ou du régime spécial de sécurité sociale, la durée maximale d'allocations peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé.
Au-delà de la durée maximale, le droit à l'allocation journalière de présence parentale peut être ouvert de nouveau :
1° En cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert
2° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

L'article 7 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 prévoit que pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi, à titre expérimental, dans, au plus, dix départements, y compris ultramarins, les organismes débiteurs des prestations familiales identifient et mettent en place des dispositifs visant à améliorer l'accompagnement des familles bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, notamment pour les prémunir de difficultés financières et simplifier leur parcours.

L'article 10 du décret n°2023-845 du 25 août 2023 modifie l'article 2 du décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique pour permettre l'utilisation fractionnée par demi-journée de ce congé. Les mêmes modalités d'utilisation fractionnée du congé de proche aidant sont prévues pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Des dispositions transitoires sont prévues par le décret du 25 août 2023 afin de permettre aux agents publics bénéficiant d'un congé de présence de parentale ou d'un congé de proche aidant en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret de continuer à bénéficier de ces congés dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la durée en cours de ces congés. La prolongation de ces congés ou l'octroi d'un nouveau congé s'effectue dans les conditions prévues par le décret.

MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ D'ADOPTION ET DU CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACÉ EN VUE DE SON ADOPTION

L'article L 631-8 du code général de la fonction publique prévoit :

« Le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail.

Le droit au congé d'adoption est ouvert au fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption.

Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par l'article L. 1225-40 du code du travail. »

Le congé d'adoption débute au jour d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée. La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant l'adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

En effet, lorsque les deux parents sont fonctionnaires en activité, le congé d'adoption peut être réparti entre eux. Lorsque l'adoption concerne un seul enfant portant le nombre d'enfants du ménage à un ou deux, le congé est de 10 semaines. Il est de 18 semaines lorsque le nombre d'enfants du ménage s'élève à trois ou plus. Cette période de 10 ou 18 semaines est augmentée de 25 jours, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents adoptifs. Lorsque l'adoption concerne plusieurs enfants, le congé est de 22 semaines. Cette période est augmentée de 32 jours, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents adoptifs.

Le décret n°2023-873 du 12 septembre 2023 précise le délai dans lequel peut être pris le congé d'adoption pour les travailleurs salariés et les non-salariés agricoles, les possibilités de fractionnement de ce congé ainsi que le délai dans lequel le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption peut être pris.

Le congé d'adoption débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.
Le congé d'adoption peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.
Enfin, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption commence à courir soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS LE CAS DU DECES D'UN ENFANT

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 a modifié l'article L 622-2 du code général de la fonction publique qui définit le régime des autorisations d'absence dans le cas du décès d'un enfant.

Cet article prévoit désormais : *« Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente. Dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article, les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. »*

Auparavant, l'ASA était de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant et de sept jours dans le cas du décès d'un enfant de moins de 25 ans dont l'agent avait la charge effective et permanente.

DON DE JOURS DE CONGES AU BENEFICE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Le décret n°2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos a été pris en application de l'article 36 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels.

L'article 36 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 insère un article L 723-12-1 dans le code de sécurité intérieure selon lequel *« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié relevant du même employeur ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.*

Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de repos cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.
Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. Les agents publics civils et militaires peuvent bénéficier de la faculté prévue pour les salariés au présent article, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Le chef de service est informé du don de jours de repos. Il ne peut pas s'y opposer ».

Le don de jours de congés existait déjà au bénéfice d'un parent d'enfant décédé ou gravement malade ou d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les conditions d'application du don de jours de congés sont fixées par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public. Ce texte a été modifié par le décret n°2023-774 du 11 août 2023 pour intégrer le don de jours de repos au profit d'un agent public sapeur-pompier volontaire.

L'article 2 du décret détaille les conditions de mise en œuvre de ce dispositif :

- La procédure : demande écrite du bénéficiaire du don, fourniture d'un arrêté d'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire ainsi que d'une attestation du service départemental d'incendie et de secours précisant le nombre de jours nécessaires
- Le nombre maximal de jours donnés à un même sapeur-pompier volontaire au cours d'une année civile : 10 jours

Ce quantum vise à concilier nécessités de service et besoin de pouvoir mobiliser des sapeurs-pompiers volontaires, dans le cadre d'un mécanisme de don potentiellement récurrent chaque année.
Il est inférieur à celui de 90 jours prévu pour les autres motifs de don de jours qui répondent quant à eux à un besoin lié à un événement familial d'une particulière gravité ou qui interviennent de manière ponctuelle ou sur une période non pérenne.

L'autorité qui a accordé le congé de procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions du don de jours, et peut, le cas échéant, y mettre fin.

CONGES BONIFIES

Les dispositions de l'article L 651-1 du code général de la fonction publique prévoient que peut bénéficier de congés bonifiés le fonctionnaire titulaire en position d'activité, à temps complet ou non complet, ainsi qu'à temps partiel, originaire :

- de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion, de Mayotte, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole

- du territoire européen de la France exerçant ses fonctions en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La circulaire du 2 août 2023 relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques prévoit que l'agent contractuel en CDI peut bénéficier d'un congé bonifié.

Pour prétendre à l'octroi des congés bonifiés, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies par l'agent et notamment que celui-ci dispose du centre de ses intérêts moraux et matériels sur le territoire dont il est originaire.

La circulaire du 2 août 2023 rappelle et clarifie les modalités d'évaluation des critères liés au centre d'intérêts matériels et moraux lors de l'attribution des congés bonifiés au sein des trois fonctions publiques. Ces critères sont les suivants :

- lieu de résidence de l'agent avant l'entrée dans l'administration
- lieu de naissance de l'agent
- lieu de naissance des enfants de l'agent
- le fait que l'agent, ou ses enfants, ait effectué des études sur le territoire concerné
- inscription sur une liste électorale dans le territoire
- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent (notamment grands-parents, frères, sœurs, enfants), leur degré de parenté avec l'agent, leur âge, leurs activités, et le cas échéant leur état de santé
- le cas échéant, le lieu de sépulture des parents les plus proches
- le lieu d'implantation des biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire
- possession d'un compte bancaire, d'épargne ou postal sur le territoire concerné
- la commune où l'agent s'acquitte de certains impôts, en particulier l'impôt foncier ou l'impôt sur le revenu
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé l'affectation actuelle
- la circonstance que l'agent a effectué plusieurs demandes de mutation dans le département concerné
- fréquence des voyages et durée du séjour sur le territoire
- Le bénéfice antérieur d'un congé bonifié.

Le centre des intérêts matériels et moraux ne peut être déterminé sur la base d'un seul des critères.

La circulaire du 2 août 2023 précise le principe de conservation du bénéfice du centre des intérêts matériels et moraux. Lorsque le centre des intérêts matériels et moraux a été reconnu au titre d'au moins trois critères « irréversibles », c'est-à-dire reposant sur des circonstances par nature non susceptibles d'évoluer dans le temps et suffisant de ce fait, une fois qu'elles sont identifiées, à qualifier une fois pour toutes le lien des intérêts matériels et moraux d'un agent avec une collectivité ou un territoire donné, son bénéfice est conservé pour chaque nouvelle demande concernant la même collectivité ou le même territoire, sans limitation de durée.

Sont, notamment, considérés comme « irréversibles », les critères suivants :
- le lieu de naissance de l'agent
- le lieu de naissance des enfants
- le lieu de sépulture des parents les plus proches
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants
- le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration
- le lieu de naissance des ascendants.

Dans les autres cas, lorsque les critères invoqués traduisent des circonstances ou situations qui peuvent fluctuer au cours du temps leur vérification doit pouvoir être effectuée pour de nouvelles demandes au cours de la carrière de l'agent concerné. Il en est ainsi par exemple du lieu de résidence des parents, ou d'autres membres de la famille, (notamment grands-parents, frères, sœurs, enfants), du lieu d'implantation de biens dont l'agent est propriétaire, de paiement d'impôts, de détention de comptes bancaires, ou d'inscription sur une liste électorale, ou bien encore des postes occupés antérieurement ou de la fréquence des séjours dans le territoire concerné, etc.

Le bénéfice du centre des intérêts matériels et moraux reconnu principalement au titre de tels critères « réversibles » est toutefois maintenu pendant une durée d'au moins 6 ans, dans un souci de simplification des demandes. Il appartient cependant à l'agent de déclarer sur l'honneur, à l'occasion d'une nouvelle demande de congé bonifié ou de mobilité, que sa situation est restée inchangée et à l'inverse de produire tous les éléments nouveaux permettant de confirmer la reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux. Des vérifications peuvent être faites pour s'assurer que les critères sont toujours effectifs.

AVANCEMENT DE GRADE ET RÈGLES DE CLASSEMENT

Le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 avait modifié l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie B. Ce décret a revalorisé la carrière et la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale. Il a procédé à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Ce décret tirait les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie A.

Le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 avait introduit des mesures transitoires pour les agents qui, réunissant au 1er septembre 2022 les conditions antérieures pour un avancement de grade, ou qui les auraient réunies au plus tard au titre de l'année 2023, conservaient le bénéfice des conditions d'avancement antérieures.

Le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 maintient le bénéfice des anciennes conditions d'avancement au-delà de 2023 pour les fonctionnaires qui, au 1er septembre 2022, relèvent d'un cadre d'emplois de catégorie B « NES ». Les mêmes dispositions s'appliquent aux membres du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux.

Le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 précise les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion et procède à la révision des modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Ainsi, les agents qui justifient, préalablement à leur nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C1, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, en qualité de salarié, sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de leur durée, le cas échéant, après calcul de conversion en équivalent temps plein (article 6 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).

Les agents qui justifient, préalablement à leur nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C2, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, en qualité de salarié, sont classés conformément au tableau de correspondance ci-dessous :

Durée des services pris en compte	Situation dans le grade en échelle C2	Ancienneté conservée dans l'échelon de classement
À partir de 36 ans	8e échelon	Sans ancienneté
À partir de 30 ans et avant 36 ans	7e échelon	1/3 de l'ancienneté de services au-delà de 30 ans
À partir de 24 ans et avant 30 ans	6e échelon	1/6 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans
À partir de 20 ans et avant 24 ans	5e échelon	¼ de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
À partir de 16 ans et avant 20 ans	4e échelon	¼ de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
À partir de 12 ans et avant 16 ans	3e échelon	¼ de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans
À partir de 8 ans et avant 12 ans	2e échelon	¼ de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
À partir de 4 ans et avant 8 ans	2e échelon	Sans ancienneté
À partir de 2 ans et avant 4 ans	1er échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans
Avant 2 ans	1er échelon	Sans ancienneté

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

L'article L 231-1 du Code général de la fonction publique prévoit que depuis le 1er janvier 2021 les collectivités territoriales élaborent chaque année un RSU rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public.

Le rapport social unique est élaboré par chaque autorité territoriale auprès de laquelle est placé un comité social territorial (collectivités de plus de 50 agents).

Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

Le rapport social unique est présenté pour avis au CST.

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU et de la base de données sociales par les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précise la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.
Ainsi, l'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base des données sociales précise, pour la FPT, la liste, la structuration et la présentation des données contenues sur les bases de données sociales pour la réalisation du RSU.

Le texte insère un nouvel indicateur tendant à mesurer l'écart de promotion de grade au choix et sur examen professionnel entre les femmes et les hommes dans la rubrique « parcours professionnel » de l'annexe.

Cet indicateur est créé afin de prendre en compte le nouvel index relatif à l'égalité professionnelle issu de ''Fonction publique + '' qui a pour objectif de corriger les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce nouvel arrêté et son annexe entreront en vigueur de façon différée dès lors qu'ils sont rendus applicables pour le RSU 2024 au titre de l'année 2023.

Plusieurs amendements avaient été déposés par les organisations syndicales et certains éléments ont été repris dans l'arrêté du 14 août, à savoir :
:
- le croisement de nombreux indicateurs par sexe

- Concernant la partie rémunération, la distinction entre le versement IFSE et le versement CIA (auparavant l'indicateur était le versement du RIFSEEP sans distinction des deux parts)
- le nombre de tentatives de suicide déclarées survenues sur le lien de travail par sexe
- La création d'une nouvelle partie dans le RSU *« 11° mesures individuelles en faveur de l'environnement »* afin d'apprécier les mesures environnementales mises en œuvre par les collectivités locales (prime covoiturage, forfait mobilité durable, remboursement des frais des trajets domicile travail en transport en commun).

Le rapport social unique comporte les données relatives aux onze thématiques suivantes :
1° Emploi
2° Recrutement
3° Parcours professionnel
4° Formation
5° Rémunérations
6° Santé et sécurité au travail
7° Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8° Action sociale et protection sociale
9° Dialogue social
10° Discipline
11° Mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CSFPT du 4 octobre 2023

Assemblée Plénière

Texte 1 : Projet de décret revalorisant la carrière des cadres d'emplois des agents et des directeurs de police municipale et des corps des agents et des directeurs de police municipale de Paris

Texte 2 : modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

- Décontingentement de l'accès à l'échelon spécial pour les agents de catégorie C

Le projet de décret revalorise la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun. L'échelon spécial est lié à l'exercice des fonctions d'encadrement pour y être éligible. Il est proposé de supprimer ce contingent pour un accès à cet échelon lié à l'ancienneté uniquement.

1 400 agents de police municipale pourraient être concernés dans les 3 prochaines années.

- Alignement des carrières et des grilles indiciaires de la catégorie A sur les deux premières grilles du « A type »

La carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sont alignés sur les deux premiers grades du A type (exemple attaché) et permet ainsi un alignement avec les grilles indiciaires correspondantes.

Le seuil de 20 agents pour créer un emploi de directeur de police municipal est conservé mais ouvert à tous les agents affectés au service de police municipale de manière permanente et plus seulement ceux issus des cadres d'emplois de la police municipale.

Ces deux textes ont reçu un avis unanime favorable de la part des membres du CSFPT.

Texte 3 : Projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 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

La loi 3DS du 21 février 2022 constitue un nouvel acte de décentralisation des compétences de l'État au profit des collectivités territoriales.

S'agissant du domaine routier, elle ouvre la possibilité, sur la base du volontariat, pour les départements et métropoles de solliciter le transfert de routes nationales de leur ressort territorial.

Sur la base des délibérations des collectivités territoriales, une décision du ministre chargé des transports en date du 4 janvier 2023 a identifié les réseaux qui feront l'objet d'un transfert aux collectivités. Ce sont 2 métropoles et 15 départements qui seront bénéficiaires du transfert.

Le transfert de compétences est prévu au 1er janvier 2024.

S'agissant du transfert des agents, sur la base des effectifs recensés au 31 décembre 2022, un premier recensement des effectifs a été réalisé : il concernera environ 460 ETP (environ 40 agents de catégorie A, environ 120 de catégorie B et environ 300 de catégorie C). Parmi ceux-ci, 160 exercent des missions intégralement transférées à une collectivité. Leur poste a donc vocation à être transféré.
300 ETP représentent le cumul des fractions d'emplois d'agents exerçant seulement pour partie des missions transférées. L'identification des agents qui rejoindront les collectivités seront connus fin 2023, dans le cadre de l'établissement du décompte des effectifs à transférer prévu par la loi au 31 décembre 2023.

Le Gouvernement entend par ailleurs mettre en place des mesures d'accompagnement renforcées des services et des agents.

La procédure de décentralisation sera qualifiée *« d'opération de restructuration »*, par arrêté. Cette qualification ouvrira aux agents concernés le bénéficie de dispositifs financiers d'accompagnement, en vue de la sécurisation des transitions professionnelles :
- prime de restructuration de service
- complément indemnitaire d'accompagnement
- allocation d'aide à la mobilité du conjoint
- indemnité de départ volontaire
- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

De plus, un dispositif spécifique est prévu pour garantir la rémunération indemnitaire des agents dont les fonctions sont impactées par la mise en œuvre de la loi 3DS. Cette indemnité compensatrice du transfert des routes (ICTR) fera l'objet d'un décret.

Des mesures d'accompagnement individualisées sont également prévues. Ainsi, le congé de transition professionnelle pourra être mis en œuvre. De plus, la direction des ressources humaines du ministère chargé des transports mobilise tout particulièrement ses conseillers mobilité-carrière au sein des centres de valorisation des ressources humaines (CMVRH) afin d'aider les agents concernés à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel. Des opérations de communication spécifiques sont également prévues.

Enfin, le projet de décret prévoit la mise en place d'un comité de suivi composé notamment de représentants de l'Etat, des employeurs territoriaux et des représentants des organisations syndicales représentatives. Un bilan global du transfert de services sera présenté dans un délai de trois ans au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au CSA du ministère chargé des transports.

Ce texte a reçu, lors de la séance plénière du 28 juin, un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il avait fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : abstention unanime (19) ;
- Collège des organisations syndicales : 13 défavorables ; 7 abstentions.

Lors de la séance du 4 octobre, le texte a de nouveau reçu un avis défavorable unanime de la part des organisations syndicales.

Texte 4 : Projet de décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait annoncé le 12 juin 2023 la mise en œuvre d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat des agents des trois fonctions publiques dont la rémunération mensuelle brute n'excède pas 3 250 euros.

Les organes délibérants des collectivités territoriales peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale, assistants maternels et assistants familiaux qu'ils emploient.

Peuvent bénéficier de cette prime les agents publics qui satisfont à trois conditions cumulatives :
- avoir été nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2023
- être employés et rémunérés au 30 juin 2023
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat est déterminé par les organes délibérants dans la limite de montants maximums définis en fonction de la rémunération brute perçue par l'agent au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Un barème précise, pour chaque niveau de rémunération, le montant maximum correspondant. Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fractions.

L'ensemble des agents sans distinction répondant aux conditions de critères peuvent en bénéficier mais il n'appartient pas à la collectivité de « cibler » des catégories d'agents (en excluant par exemple les assistants familiaux).

Les syndicats ont dénoncé le caractère facultatif de la mesure.

La prime FPT est soumise aux charges sociales et est imposable.

Concernant le versement étalé possiblement dans le temps, le gouvernement a accepté un amendement des organisations syndicales visant à limiter au 30 juin 2024 le versement de la prime.

Un autre amendement a été retenu : l'avis préalable obligatoire du CST.

Les organisations syndicales n'ont pas souhaité prendre part au vote sur ce texte qui a fait l'objet d'un vote favorable de la part du collège employeur (5 favorables/5 abstentions).

Texte 5 : Projet de décret portant création d'une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et les élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques du Centre national de la fonction publique territoriale

Depuis le 1er janvier 2021, les dispositions du décret n°2020-1469 du 27 novembre 2020 relatif à la rémunération des élèves de l'Ecole nationale d'administration et des stagiaires des cycles préparatoires de l'Ecole nationale d'administration permettent aux élèves des écoles de service public de bénéficier, pendant la durée de leur formation, du maintien de la rémunération qu'ils percevaient antérieurement.

Si le conseil d'administration du CNFPT a pu instituer, par délibération, une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves administrateurs territoriaux et les élèves ingénieurs en chef territoriaux, aucune disposition réglementaire ne permet à ce jour d'en étendre le bénéfice aux élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et aux élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques.

En conséquence, et conformément à l'engagement pris par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, le projet de décret prévoit que le conseil d'administration du CNFPT peut instituer, après délibération, une indemnité de maintien de rémunération au bénéfice des élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et des élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques dans les mêmes conditions que celles applicables aux élèves administrateurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux.

Les organisations syndicales n'ont pas souhaité prendre part au vote sur ce texte qui a fait l'objet d'un vote favorable de la part du collège employeur (10 favorables).

Texte 6 : Projet de décret portant modification de diverses dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

Le projet de décret modifie les dispositions relatives au conseil médical afin d'assurer, entre les trois fonctions publiques, une harmonisation des cas de saisine des formations restreinte et plénière du conseil médical et de simplifier l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux. Cette harmonisation s'effectue par homologie avec les dispositions déjà prises par la fonction publique de l'Etat.

Le projet de décret prévoit trois nouveaux cas de saisine de la formation restreinte du conseil médical. Celle-ci pourra désormais être saisie, en cas de contestation de l'avis rendu par le médecin agréé, dans les cas suivants :
1. l'impossibilité pour le fonctionnaire, ayant accompli au moins quinze ans de service, d'exercer une profession quelconque en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable
2. la nécessité pour le fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60% de recourir à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie
3. et enfin l'infirmité permanente de l'orphelin majeur à la charge effective au moment du décès du fonctionnaire le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie.

L'objectif de ces nouveaux cas de saisine est d'accélérer le traitement des demandes, tout en veillant à garantir la protection des agents concernés.
Enfin, le projet de décret procède à des actualisations liées à l'entrée en vigueur du nouveau code général de la fonction publique.

Lors de la séance du 28 juin dernier, ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 9 favorables ; 8 abstentions
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorable (20).

Les organisations syndicales avaient déposé plusieurs amendements sur les articles 2 et 3 du décret :

- En matière d'invalidité, les avis rendus par le médecin agréé et le conseil médical sont communiqués à l'agent sur sa demande. FO, CGT, FSU Cfdt et Unsa avaient demandé la communication systématique des avis rendus aux agents. Cet amendement a été retenu par le Gouvernement.

- La CNRACL peut aller à l'encontre de l'avis émis par l'ensemble du conseil médical et sans en donner la raison. FO, CGT, FSU, CFD, FA-FPT et UNSA ont demandé à ce que les avis de la CNRACL soient motivés lorsque ceux-ci diffèrent de l'avis rendu par le conseil médical

- CFDT et UNSA ont déposé un amendement portant sur la composition du conseil médical. Selon ces organisations, les membres représentants du personnel siégeant au conseil médical devraient être issus du CST et non de la CAP.

Les organisations syndicales n'ont pas souhaité prendre part au vote sur ce texte qui a fait l'objet d'un vote favorable de la part du collège employeur (10 favorables).

Texte 7 : Projet de décret portant modification du décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1re classe des écoles maternelles.

Le projet de décret vise à rétablir une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM, épreuve supprimée en 2010. Cette proposition fait suite notamment à la publication de deux rapports successifs du CSFPT, en 2017 et 2018, et part de deux constats récurrents :

- les jurys du concours interne déplorent la méconnaissance par les candidats des fonctions des ATSEM

- le seuil d'admission est très élevé, régulièrement au-dessus de 18/20, ce qui provoque l'incompréhension des candidats non retenus malgré une note élevée.

Par ailleurs, le groupe de travail « concours », piloté par la DGCL dont la FNCDG a fait partie avec un CDG, a relevé, en 2022, les mêmes difficultés.

Ainsi, ce projet de décret prévoit qu'une épreuve écrite d'admissibilité complète l'épreuve orale d'admission. Cette épreuve écrite d'admissibilité, d'une durée de deux heures (coefficient 1), à caractère professionnel, porte sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois. Cette épreuve comporte, une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux. Cette épreuve s'appuie sur un dossier succinct remis au candidat et porte sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions.

Les modalités retenues pour cette épreuve écrite d'admissibilité sont similaires à celles prévues par le troisième concours d'accès à ce même cadre d'emplois.

Les organisations syndicales n'ont pas souhaité prendre part au vote sur ce texte qui a fait l'objet d'un vote favorable de la part du collège employeur (10 favorables).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CSFPT du 15 novembre 2023

Assemblée Plénière

Texte 1 : projet de décret modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale

Le Gouvernement a inscrit la réforme de la promotion interne comme une priorité du projet de refonte de l'accès, des parcours et des rémunérations (chantier dit « APR ») dans la fonction publique.

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en principe en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est contingentée et limitée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers (article L 523-1 du code général de la fonction publique et article 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013). Ainsi, un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). Cette règle dite du « 1 pour 3 » est commune à l'ensemble des statuts particuliers (exception faite des secrétaires de mairie de catégorie A susceptibles d'être promus dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, où la règle est « 1 pour 2 » : article 6 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987).

Il existe des « clauses de sauvegarde » lorsque le quota n'est pas respecté :
- lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu

- le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 3 » à 5% de l'effectif du cadre d'emplois lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé.

Les possibilités de promotion interne sont ainsi liées, à titre principal, au recrutement de fonctionnaires par concours. La baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement, malgré les clauses de sauvegarde, à faire diminuer le nombre de promotions. C'est un frein mis à la carrière des agents, et une vraie difficulté en gestion pour les employeurs.

Le projet de décret prévoit une réforme du dispositif de promotion interne consistant :

1/ en un assouplissement des mécanismes de quota, en modifiant la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 »

2/ en une réduction de la durée requise avant d'appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires. Actuellement fixée à quatre ans, elle est ramenée à deux ans

3/ en une augmentation des possibilités de promotion interne en fonction des effectifs du cadre d'emplois : le taux de fonctionnaires à prendre en compte est relevé de 5 à 8% (notamment pour tenir compte des cadres d'emplois à faible effectif).

Texte 2 : Projet de décret portant création de l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours

Texte 3 : Décret n° du modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux sous-directeurs des services d'incendie et de secours

L'article 21 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a consolidé la structure organisationnelle des services d'incendie et de secours en introduisant les sous- directions, entité comportant plusieurs groupements eux-mêmes composés de services ou de centres d'incendie et secours.

L'article 22 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 introduit les sous-directeurs des services d'incendie et de secours parmi les emplois de direction des services départementaux et territoriaux.

Les projets de décret en conseil d'état et de décret simple soumis à l'examen du CSFPT prévoient les mesures réglementaires de cette évolution autour de :
- La création de l'emploi de sous-directeur
- Les mesures indemnitaires associées
- La consolidation des sous-directions, notamment l'encadrement de leur nombre selon le service d'incendie et de secours.

Est modifié le décret n°2016-2003 du 30 décembre pour porter, en complément des emplois fonctionnels de directeurs départementaux et de directeurs départementaux adjoints, les emplois de sous-directeurs des services d'incendie et de secours.

Les missions des sous-directeurs sont des fonctions de direction et d'encadrement de leurs sous-directions

Les agents susceptibles d'occuper ces emplois sont les fonctionnaires du dernier grade de la catégorie A ou les agents contractuels d'un niveau équivalent.

La vacance d'emploi sera prise en charge par le ministère chargé de la sécurité civile, en cohérence avec les directeurs et directeurs adjoints.

Sont modifiés également les décrets statutaires des cadres d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels ainsi que de conception et de

direction des sapeurs-pompiers professionnels pour insérer les emplois de sous-directeurs parmi les emplois pouvant être tenus.

Le projet de décret prévoit une mesure transitoire permettant de nommer des agents occupant d'ores et déjà des emplois correspondant à l'encadrement de plusieurs groupements et remplissant les conditions sans publication de vacance d'emplois et délai de 2 ans pour l'actualisation de l'organisation fonctionnelle des services d'incendie et de secours.

Le deuxième projet de décret soumis à l'examen du CSFPT porte sur les mesures indemnitaires liées à cette évolution :
- Création d'un échelon spécial pour la grille indiciaire des lieutenants-colonels, contingenté et accessible aux officiers exerçant un emploi de sous-directeur dans les services d'incendie et de secours de catégorie A et B justifiant d'une ancienneté de 4 ans dans l'échelon précédent
- Création d'une indemnité mensuelle de sujétion spécifique dont le montant annuel est fixé par arrêté
- Attribution d'une indemnité de responsabilité, pour les sapeurs-pompiers professionnels, dont le taux s'insère entre celui des chefs de groupements et des directeurs départementaux adjoints.

Le projet de décret comporte deux mesures au titre de la consolidation des sous-directions dans le code général des collectivités territoriales :
- Explicitation de l'organisation fonctionnelle des services d'incendie et de secours : composition des sous-directions, définition du nombre de sous-directions, du niveau et de la répartition des grades des officiers par voie d'arrêté
- Prise en compte des sous-directeurs dans l'équipe de direction du service d'incendie et de secours.

Texte 4 : Décret n° du relatif aux missions des sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours

L'article 21 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a consolidé la structure organisationnelle des services d'incendie et de secours en introduisant les sous-directions, et plus particulièrement la sous-direction santé.

En parallèle de la création des différents emplois de sous-directeurs dans le champ statutaire, le projet de décret vise à modifier le code général des collectivités territoriales afin de préciser les missions devant être réalisées ou suivies par la sous-direction santé, que ce soit par ses propres effectifs ou avec l'appui d'autres services tant internes qu'externes.

Ainsi, le projet de décret vient modifier l'article R 1424-24 du CGCT et poser les 6 grandes familles de missions devant, a minima, être prise en compte par la sous-direction santé :
- La réponse opérationnelle des professionnels de santé, des vétérinaires et des experts psychologues, réponse qui relève nécessairement du service de santé et de secours médical ancré législativement
- L'organisation de l'activité pharmaceutique et biomédicale du service d'incendie et de secours

- L'organisation de l'activité vétérinaire
- La contribution à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers et à la surveillance médicale des agents du service d'incendie et de secours
- La participation aux actions de formation, de prévention et aux missions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la qualité de vie en service
- Le conseil, l'expertise dans les domaines de la santé et la participation à la représentation du service d'incendie et de secours notamment auprès de ses partenaires santé.

Les modifications portées aux articles R1424-25 et R. 1424-26 du CGCT ont pour objet :
- L'ouverture de la sous-direction santé à l'ensemble des catégories de personnels du service d'incendie et de secours
- La suppression des indications d'effectifs préalablement adossées aux critères de la médecine préventive
- La mise en œuvre d'une obligation de formation d'intégration ou de professionnalisation identique à celles des sapeurs-pompiers professionnels pour les professionnels de santé contractuels.

Texte 5 : Projet de décret relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service de l'Etat chargés de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023

Afin de simplifier les circuits administratifs du 2nd pilier de la politique agricole commune (développement rural), l'Etat et les Régions ont convenu que les Régions seraient autorité de gestion des mesures non surfaciques pour la programmation 2023-2027, et l'Etat autorité de gestion des mesures surfaciques.

Le transfert repose sur l'article 78 et les articles 80 et suivants de la loi dite MAPTAM n°2014-58 du 27 janvier 2014, tels que modifiés par l'ordonnance n°2022-68 du 26 janvier 2022 relative à la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023.

Le processus de transfert de compétences prévu par la loi MAPTAM prévoit une 1ère phase de mise à disposition des parties de services concernées par les missions transférées. Cette 1ère phase a débuté le 1er janvier 2023 et a été formalisée par des conventions régionales de mise à disposition des services, signées par l'Etat (préfets de région et de départements concernés) et les Régions (le département pour La Réunion) dans les trois mois suivant le transfert, c'est-à-dire avant le 1er avril 2023.

Ces conventions ont été prises conformément à la convention-type approuvée par le décret n°2022-1636 du 22 décembre 2022. Elles actent la mise à disposition de 294 agents relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. Elles ont entraîné la mise à disposition de plein droit des agents titulaires et contractuels concernés, à titre individuel et à titre gratuit, auprès des conseils régionaux.

Des outils ont été mis à disposition des agents et des services de proximité de l'Etat et des collectivités pour les accompagner dans ce mouvement : foire aux

questions, livrets d'accompagnement, tableau de répartition des compétences entre Etat et collectivités selon les différents actes et positions administratives, logigramme d'organisation RH.

Dans le cadre des engagements de suivi pris à l'article 4 de la convention-type précitée, il a été demandé au réseau d'accompagnement des personnes et des structures du Ministère, six mois après la prise de compétence, de prendre contact individuellement avec chaque agent mis à disposition pour apprécier l'ensemble des situations individuelles et les souhaits professionnels de chacun.

Cette synthèse, qui vient d'être finalisée, ainsi que les premiers retours des organisations syndicales intervenus en comité social d'administration ministériel le 27 septembre 2023 serviront de base aux travaux conduits au plan local (départemental et régional) pour concrétiser le suivi prévu à l'article 5 de la convention précitée, dans la perspective de la réunion d'un premier comité national de suivi (prévu à l'article 2 du décret du 22 décembre 2022) au 1er trimestre 2024.

Le IV de l'article 81 de la loi MATPAM prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat fixe la date et les modalités de transferts définitifs des services ou parties de service mis à disposition.

C'est l'objet du projet de décret soumis à l'examen du CSFPT.

Son article 1er arrête une date de transfert définitif au 1er janvier 2024.

La publication du décret entraînera :

- la reprise de droit des contrats des agents non titulaires par la collectivité territoriale au 1er janvier 2024

- l'ouverture du droit d'option pour les agents titulaires qui pourront, dans un délai de 2 ans à compter de la publication du décret, opter soit pour le statut de fonctionnaire territorial, soit pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'Etat. Ils seront, dans ce dernier cas, placés en position de détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité

- l'ouverture de la compensation financière du transfert de compétences aux collectivités concernées.

L'article 2 du projet de décret détaille la nature des éléments ayant vocation à être compensés financièrement correspondant aux emplois concernés, tels que précisés dans les conventions régionales de mise à disposition des services, et aux charges de fonctionnement et d'investissement associées. Les préfets de région et de département sont chargés d'en déterminer la consistance.

L'article 3 prévoit une communication de la liste nominative des agents transférés et des jours acquis au titre de leur compte-épargne temps par le préfet de région au président de la collectivité. Le préfet de région communique également à la collectivité territoriale la liste des emplois devenus vacants depuis le 31 décembre 2022.

Le transfert de compétences n'incluant aucun transfert d'agent physique issu de l'Agence de service et de paiement (ASP) ou du MTECT, les fractions d'emplois concernées feront l'objet d'une unique compensation budgétaire. II en est de même pour l'enveloppe financière permettant de compenser les moyens d'ajustement mobilisés par l'Etat pour l'exercice des missions transférées, à hauteur d'un équivalent de 90 ETPT.

Textes 6 et 7 : Projet de décret modifiant le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
Projet d'arrêté ... du ... pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Les règles relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale sont régies par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Ce décret prévoit que les agents publics territoriaux ne peuvent déposer plus de soixante jours sur leur compte épargne-temps (article 7-1 du décret du 26 août 2004).

Le projet de décret modifie cette disposition de manière à permettre le renvoi à un arrêté conjoint des ministres chargé des collectivités territoriales et de la fonction publique pour fixer le plafond maximum de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

Le projet d'arrêté également soumis à l'examen du CSFPT prévoit d'une part, le régime de droit commun fixant le plafond à 60 jours et d'autre part, la dérogation au titre de l'année 2024 en fixant ce plafond à 10 jours au-delà des plafonds déjà existants.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CCFP du 14 novembre 2023

Texte 1 : Article 30 du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de santé et en matière sociale

Texte 2 : Projet de décret n° du xxx portant sur les conditions requises pour l'exercice à temps partiel des agents contractuels et des fonctionnaires stagiaires de la fonction publique

La directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil est applicable aux travailleurs de l'Union européenne et ainsi aux agents relevant du code général de la fonction publique.

La directive fixe des normes minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant. Elle vise à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi qu'à l'égalité entre les femmes et les hommes *« en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail »*.

La directive fixe des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs.

Le projet de loi et le projet de décret soumis à l'avis du CCFP achèvent la mise en conformité du droit de la fonction publique aux dispositions de cette directive.

L'article 30 du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole assure la mise en conformité du code général de la fonction publique à l'article 10.1 de la directive, en ce qu'il prévoit que l'agent conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis à la date de début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé parental, du congé de présence parentale, du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant, jusqu'à la fin de son congé.

L'article 9.4 de la directive prévoit que : *« Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois »*.

Les articles L 612-1 à L 612-15 du CGFP ne prévoient pas de condition d'ancienneté pour le bénéfice du temps partiel pour les fonctionnaires.

En revanche, la réglementation actuelle limite les cas dans lesquels les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier d'un temps partiel. En effet, ces derniers ne peuvent en bénéficier lorsqu'ils doivent effectuer un stage.

Une condition d'ancienneté d'une année est par ailleurs prévue dans chaque versant de la fonction publique pour les agents contractuels pour bénéficier du temps partiel de droit (prévu jusqu'aux 3 ans de l'enfant) mais également pour le temps partiel sur autorisation.

Afin de mettre le droit national en conformité avec les articles 9.1 et 9.4 de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, le projet de décret :
- actualise les décrets sur les contractuels des 3 versants de la fonction publique (articles 10 et 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale) afin de limiter à six mois la durée d'ancienneté requise pour que les contractuels puissent solliciter un temps partiel
- actualise les décrets relatifs aux fonctionnaires stagiaires des trois versants de la fonction publique afin qu'ils puissent solliciter un temps partiel également pendant une période de stage (article 3 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).

Texte 3 : Projet de décret n° du xxx modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Les articles L. 132-5 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique prévoient un quota lié au sexe, pour les nominations dans certains emplois de direction et d'autres obligations visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du CNFPT doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe. Cette part évoluera à 50% à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales.

Est appliquée une pénalité financière en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.
Le montant de la contribution par « unité manquante » est égal à 90 000 €, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes.
Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 €.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a complété l'obligation de primo-nominations équilibrées en instaurant un quota s'appliquant aux agents déjà nommés sur des emplois de direction.

A compter du 1er janvier 2027, une part minimale au moins égale à 40% de personnes de même sexe devra être respectée par les emplois supérieurs et de direction. Le respect de cette obligation sera apprécié au terme de chaque année civile par l'autorité territoriale ou par l'EPCI (Article L 132-9-1 du code général de la fonction publique). En cas de non-respect par l'employeur de cette part de 40%, celui-ci disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Au bout d'un an, il devra publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration du délai de trois ans, si les résultats obtenus sont inférieurs au taux fixé, l'employeur se verra appliquer une pénalité financière qui ne pourra excéder 1% de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Le montant sera fixé en tenant compte de la situation initiale de la représentation des femmes et des hommes dans la collectivité, des efforts constates pour faire évoluer la part d'agents de chaque sexe ainsi que des motifs du non-respect de l'obligation. Si une telle pénalité est appliquée, la collectivité ne pourra pas se voir appliquer la pénalité due en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré un nouvel article L 132-6-1 dans le code général de la fonction publique prévoyant que les autorités territoriales concernées par l'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.
Par ailleurs, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale publient l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mais aussi les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Ces indicateurs sont également présentés chaque année à l'assemblée délibérante (Article L 132-9-3 du code général de la fonction publique).

En vertu des dispositions de l'article L 132-9-4 du code général de la fonction publique, en cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution financière forfaitaire est due par la collectivité ou l'établissement public. Lorsque cette contribution est due, la pénalité financière prévue en l'absence d'élaboration du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas appliquée.

Si les indicateurs sur les écarts de rémunération sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixes et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. Si à l'expiration de ce délai les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels est appliquée.
Lorsque cette contribution est due, la pénalité financière prévue en l'absence d'élaboration du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas appliquée.

Les employeurs territoriaux seront concernés par cette obligation d'index de l'égalité professionnelle au 30 septembre 2024.

De nombreuses dispositions du projet de décret soumis à l'examen du CCFP concernent l'application réglementaire de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023. Beaucoup d'articles du projet de décret sont relatifs à la FPE ou la FPH.

L'article 6 du projet de décret crée trois nouveaux articles au sein du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

L'article 4-1 nouveau porte application de l'article 3 de la loi du 19 juillet 2023 en prévoyant le montant de la contribution à verser en cas d'absence de publication des données relatives au flux et la date à compter de laquelle cette contribution est due.

Ainsi, le montant forfaitaire de la contribution prévue à l'article L 132-6-2 du code général de la fonction publique est de 45 000 euros. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 25 000 euros. Cette contribution est due en l'absence de publication avant le 30 juin de l'année suivant celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus.

L'article 4-2 nouveau détermine le montant de la contribution due par les employeurs concernés lorsqu'ils ne respectent pas l'obligation de publication des chiffres relatifs au stock, ainsi que la date à compter de laquelle cette contribution est due. Il porte ainsi application du nouvel article L 132-9-2 du CGFP. Le montant forfaitaire de la contribution prévue à l'article L 132-9 -2 du code général de la fonction publique est égal à celui prévu à l'article 4-1 du décret. Cette contribution est due en l'absence de publication avant le 30 juin de l'année suivante.

L'article 4-3 prévoit que les modalités de fixation du montant de la contribution due par les employeurs concernés lorsqu'ils ne respectent pas l'obligation imposée au stock soient déterminées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Accès – parcours de carrière – rémunérations (APR)

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Accès

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Concours	Dans le prolongement des travaux du groupe de travail concours issu du CSFPT qui a permis la suppression de toutes les épreuves d'admissibilité pour les concours sur titre des filières médico-sociale et sociale, passage en revue de tous les concours de la FPT autour de critères de professionnalisation, de simplification	Mandat à la DGCL sur le fondement de la circulaire Etat qui sera diffusée cet été sur la revue des concours, pour animation du groupe de travail – traduction réglementaire voire législative courant 2024	
Apprentis	Assimilation de la durée d'apprentissage à une durée de service public avec concours interne réservé	Identification d'ici l'automne des cadres d'emploi concernés – traduction dans le projet de loi 2024	
VAE			Application à la fonction publique des modalités simplifiées de VAE
Contractuels			- Accès direct en CDI pour la FPT - Expérimentation pour l'accès facilité de contractuels à la fonction publique
Classement	Harmonisation et amélioration des règles de classement dont reprise de l'expérience professionnelle antérieure à un niveau de responsabilité comparable au corps ou cadre d'emplois concerné	Identification des besoins d'ici fin 2023 – décret pour entrée en vigueur au 1er janvier 2024	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Parcours

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Promotion	- Passage d'un ratio de 1 à 3 à un ratio de 1 à 2 pour les promotions internes et réduire de 4 à 2 ans la possibilité de promouvoir si le quota du 1 pour 2 n'est pas atteint ; assouplissement de la règle selon laquelle ne peut être promu le fonctionnaire qui n'a pas suivi les formations statutaires obligatoires dans les délais prescrits par son statut particulier avec impossibilité de régulariser ; - Allègement des conditions d'avancement de grade des agents de catégorie B (trois versants)	Décret en conseil d'Etat automne 2023	
Formation	Simplification des congés formation	Projet de loi et décret – 2024	- Prise en compte de formations qualifiantes comme accélérateurs de carrière (cf. secrétaires de mairie) - Passeport de compétences
Entretien d'évaluation	Distinction entre l'entretien d'évaluation réalisé annuellement par le manager ; et l'entretien d'évolution professionnelle réalisé de façon triennale dans des modalités restant à déterminer	Décret pour expérimentation 2024	
Tutorat			Mise en place d'un dispositif de tutorat pour les nouveaux agents publics ou ceux souhaitant réaliser une mobilité / reconversion, en lien avec la retraite progressive
Sorties	Bilan du dispositif de rupture conventionnelle en vue d'un renforcement	Bilan d'ici début 2024	Simplification des procédures disciplinaires et d'insuffisance professionnelle, cadrage de l'enquête administrative
Mobilité dans un bassin d'emploi	Mise en place de CLEP dans chaque bassin d'emploi	Généralisation à partir de septembre 2023	
	Convention marque employeur et renforcement des liens avec France travail	Automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Rémunérations

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Grilles	Détermination de 4 critères qui guideront les modifications des grilles statutaires ayant vocation à évoluer dans le temps : logique métiers (qui peut justifier une différenciation entre statuts particuliers) / sens de l'avancement de grade / correction de l'écrasement des bas de grille et perspective d'évolution salariale tout au long de la carrière / accélérateurs de carrière	Édiction des grandes lignes directrices à l'automne 2023 – traduction projet de loi et décrets à compter de 2024	
Régime de primes	Evolution des pratiques du RIFSEEP actuel pour mieux corréler les primes à l'exercice effectif des fonctions et développer une vraie prime variable (ex. police municipale)	Vecteur à déterminer - 2024	Fin de la règle de parité des plafonds avec l'Etat
Prime d'intéressement	Développement d'une réelle logique « d'intéressement individuel et collectif »	Décret 2024	
Indemnité de résidence	Adoption d'une solution adaptée pour les zones transfrontalières	Décret à l'automne	
Heures de nuit et week-end			Revalorisation des heures de nuit et de week-end, en lien avec les travaux pour la FPH
Autres éléments de rémunération			Refonte de la NBI, du CTI, du SFT

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Fonction publique + (FP+)

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Pratiques managériales

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Formation des managers			Développement et partage de « communs » du management dans la fonction publique à partir des ressources des organismes de formation publics et des écoles du RESP
Label employeur	Création d'un label « FP+ » auquel les collectivités volontaires pourront adhérer, qui intègrera des labels déjà existants	Fin 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Accompagnement et simplification RH

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Simplification de la gestion RH	Suppression des actes pour le congé maladie ordinaire, PV d'installation, arrêté DGFIP pour PJ comptable, certificat de cessation de paiement dématérialisé, modification des textes relatifs à l'indemnisation du télétravail…	Décrets et arrêtés automne-hiver 2023	Simplification du mécanisme de déclarations de vacances d'emploi (DVE)
Protection des agents	- Elargissement de la protection fonctionnelle - Possibilité pour la collectivité de déposer plainte à la place de son agent - Outil de mesure des incivilités - Création de communautés de partage	Décret et convention d'ici fin 2023 – projet de loi 2024	Partenariat GN/PN
Accompagnement RH	Expérimentation de « conciergeries de territoire »	Expérimentation hiver 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Conditions de vie et de santé au travail

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Temps de travail	Revue d'expériences avec une 50aine de collectifs s'étant engagés dans des modulations du temps de travail, avec analyse scientifique autour de 5 critères (impacts individuels / qualité du SP / collectif de travail / TE / éga pro), avec appui ADEME, ANACT et ANAP – dont analyse d'éventuels bougés juridiques (comme pour le cycle de 12h en EHPAD municipaux)	Expérimentation – lancement en septembre	
	Refonte des ASA liées à la famille et la parentalité	Négociations à l'automne pour un décret début 2024	
Télétravail	Point d'étape sur la mise en œuvre de l'accord	Lancement du bilan à l'automne 2023	
Médecine professionnelle			Expertiser un engagement à servir des médecins du travail, raccourcissement de la formation des médecin en reconversion, temps partiel, simplification des procédures (visites d'information, conseil médical…), revalorisation des expertises médicales rendues pour les conseils médicaux, renforcement du rôle des professionnels paramédicaux dans les SST
Prévention	Mise en place d'un fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle	Conclusions de la mission attendues en septembre 2023	
	Prise d'un décret sur l'usure professionnelle	Décret fin 2023	
Santé	Analyse de l'absentéisme et des problématiques de santé notamment mentale dans la FPT	Mission à la main des employeurs territoriaux	
	Déclinaison du plan maladies chroniques : publication d'un guide pédagogique et mise en place d'actions de prévention 3 versants (cf. la Réunion)	Partenariats automne 2023	
	Mise en place de « lieux publics sans tabac »	Automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Environnement et équipement de travail

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Espace de travail			Partage de pratiques entre collectivités
Equipement numérique	Mise à disposition d'une suite collaborative du secteur public	Accessible en bêta test à l'automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Egalité, diversité, engagement

Sujets	Propositions de nouvelles mesures		Autres mesures à expertiser
	Arbitrage proposé	Temporalité et vecteur	
Egalité professionnelle	Refonte du DNE	Ppl adoptée, traduction réglementaire d'ici l'automne	
	Mise en place d'un index	Ppl adoptée, traduction réglementaire d'ici l'automne	
	Appui à la parentalité dans les écoles de service public	Automne 2023	
	Ouverture de 10 places pour la FPT dans le programme Talentueuses	Lancement des inscriptions courant été	
Diversité	Mise en place d'une plateforme d'appariement pour le mentorat	Site internet – à partir de la fin de l'été	
	Programme d'accompagnement des agents en situation de handicap	Lancement en novembre	
Engagement	Mise en œuvre du décret « mécénat de compétences »	Circulaire FPE-FPT été 2023 Lancement d'une plateforme de publication des offres avant la fin de l'année.	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Logement

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Accès au logement	Détermination des modalités de création d'un bail avec clause de fonction pour les agents publics	Mission confiée le 10 juillet au député David AMIEL	Analyse de l'élargissement des conditions de mise à disposition d'un logement pour nécessité de service
	Extension de la garantie Visale et du cautionnement locatif assurantiel	2024	
Connaissance de l'offre	Mise en place d'une plateforme d'information et de service	Fin 2023	
Mobilisation du foncier public	Expérimentations et partenariats sur des territoires tests	Réunion de cadrage cab MTFP MCT et logement à la rentrée	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Paris, le 16 OCT. 2023

Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

A

Mesdames et Messieurs les Présidentes et Présidents des associations représentant les employeurs territoriaux

Objet : Agenda social 2023-2024

Mesdames, Messieurs,

Je vous ai rencontrés les 12 juillet et 2 octobre derniers pour un temps d'échanges sur la **construction commune de l'agenda social de la Fonction publique pour les mois à venir.**

Je tiens d'abord à vous remercier pour la qualité et la franchise des échanges que nous avons pu avoir, et plus particulièrement pour la contribution que vous m'avez adressée le 10 octobre dernier s'agissant de l'évolution des accès, des parcours de carrière, des rémunérations et de la gouvernance de la fonction publique territoriale. J'ai pris connaissance avec attention de vos propositions et constate une très grande convergence entre nos visions respectives d'une réforme de la fonction publique. Cela laisse présager des travaux fructueux dans les prochains mois.

Au terme de ces différents échanges et ainsi que j'en avais pris l'engagement, je souhaite vous faire partager ce qui pourrait constituer l'architecture et le séquencement de nos discussions, selon les thèmes qui nous semblent prioritaires et dans le cadre, selon le cas, soit de négociations, soit de concertations.

- Nous convergeons d'évidence sur la nécessité de démarrer ce cycle par les **questions touchant aux rémunérations et aux parcours de carrière qui les déterminent.**

Au-delà du contenu des mesures salariales annoncées le 12 juin dernier, à la pleine application desquelles nous devons continuer à pleinement nous employer, la question de la méthodologie et du cadre d'une « négociation salariale » s'est également imposée à l'issue de nos rencontres antérieures.

Je vous réaffirme l'intérêt que je porte à ce que nous puissions mener de réelles « négociations » sur ces enjeux, associant tant les représentants des employeurs dans les trois versants de la fonction publique que les organisations syndicales.

Aussi je vous confirme ma proposition d'inscrire à notre agenda la discussion d'un **cadre de négociations correspondant à deux temporalités** :

- Celle d'une méthode de **négociation annuelle sur les salaires**, qui nous réunirait au cours de chaque 1er semestre en vue de définir les mesures susceptibles de s'appliquer pour l'exercice N+1, après partage de l'ensemble des facteurs économiques, sociaux et budgétaires nécessaires, ce calendrier étant cohérent avec l'élaboration des budgets annuels des collectivités territoriales ;
- Celle d'autre part de **négociations sur les principes structurels d'évolution des rémunérations** dans la fonction publique, dans une approche pluriannuelle, en lien avec l'évolution des mécanismes de carrière (quels profils donner aux grilles dans la durée ? quels enjeux communs ou plus différenciés selon les filières ou les métiers ? quelle place donner aux primes ? quelles nouvelles marges de modulation permettant de mieux tenir compte des enjeux territoriaux ? ...).

Sur le premier volet, qui pourrait déterminer le « cycle » des négociations annuelles en 2024, je nous invite à démarrer nos échanges dès les prochaines semaines, en cherchant avec vous la finalisation d'un accord pour fixer ce nouveau cadre.

Sur le second, le chantier pourrait s'engager au mois de novembre et se poursuivre jusqu'au premier trimestre 2024, pour nous permettre de disposer d'une vision de moyen terme sur l'évolution possible des leviers de rémunérations.

- En parallèle, je vous propose de mener avec vos organisations toute la **concertation indispensable autour des thèmes qui pourraient relever, au final, d'un projet de loi.**

Ce projet viendrait pour une large part prolonger les réflexions que nous avons conjointement menées dans le cadre du programme « Accès, parcours, rémunérations », tant en termes de freins à lever que le cas échéant, de leviers complémentaires à mettre en place ; et ce, pour favoriser la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle, la mobilité des parcours, le développement des compétences ou bien encore la protection des agents. A cet égard, la contribution que vous m'avez adressée sera d'un particulier intérêt.

L'enjeu serait de disposer, d'un texte court, resserré autour de quelques objectifs, susceptible d'être formalisé début 2024.

Dans cette perspective, je souhaite donc inscrire à notre agenda une série de concertations sur l'élaboration de ce projet au cours du trimestre à venir, pour parvenir une synthèse d'ici la fin de l'année.

- Par ailleurs, et en écho à des attentes ou propositions de votre part ainsi qu'à celles de plusieurs organisations syndicales, je suis favorable à ce que nous ouvrions **trois autres cycles de négociations, en 2024** :

- Le premier porterait sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Nous examinons dès cet automne, dans le cadre des Conseils supérieurs et du Conseil commun de la fonction publique, les décrets d'application de la loi du 19 juillet 2023 et allons procéder au bilan de l'application de l'accord du 30 novembre 2018. J'ai réaffirmé ma volonté de mener jusqu'à leur terme toutes les actions déjà prévues, tout en nous plaçant dans la perspective de la négociation d'un nouvel accord, pour en renforcer la dynamique au cours des prochaines années.

- Le deuxième porterait sur les enjeux relatifs aux **conditions et à l'organisation du travail** dans la fonction publique, dans une approche large appuyée sur les travaux du programme « Fonction publique + », et sur les conclusions de la consultation nationale qui vient de s'achever

(avec plus de 110 000 répondants, dont près de 30 000 pour la fonction publique territoriale) : cela nous permettrait d'aborder tant la problématique du temps de travail (quelles modulations des rythmes par les employeurs publics ? quels facteurs de meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale ?) que de l'adaptation possible des espaces de travail (nouveaux usages etc...), en passant par exemple par la prévention.

- Le troisième porterait sur le développement et la valorisation de la **formation professionnelle**, comme levier de construction des compétences, d'accès à une qualification supérieure ou de diversification professionnelle.

- Je souhaite également mobiliser des **groupes de travail dédiés** sur des dossiers prioritaires, s'agissant notamment du **logement**, dans le prolongement de l'ensemble des initiatives déjà développées, avec la mise en place du Comité sur le logement des agents publics, auquel vous serez désormais systématiquement associés.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint un support de présentation du séquençage de cet agenda social, tel que je vous le propose, pour le dernier trimestre 2003 et le premier semestre 2024.

Je vous remercie de me faire part de vos remarques ou demandes éventuelles, afin que nous puissions finaliser notre engagement commun à le mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

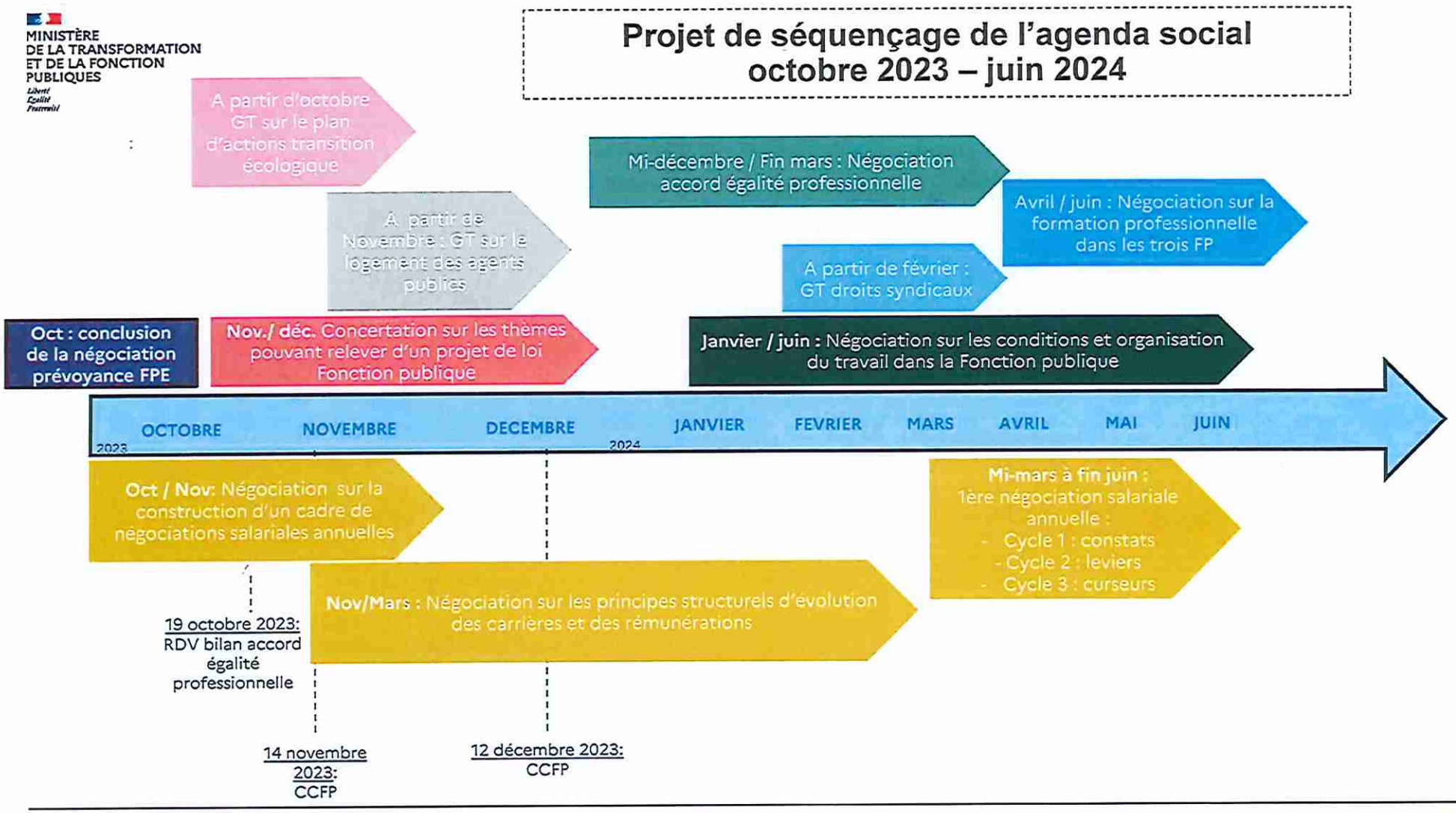
Je vous prie de bien vouloir croire, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Bien cordialement.

Stanislas GUERINI

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Projet de séquençage de l'agenda social octobre 2023 – juin 2024



N° 1779

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 octobre 2023.

TEXTE DE LA COMMISSION

DES LOIS CONSTITUTIONNELLES, DE LA LÉGISLATION ET DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE DE LA RÉPUBLIQUE

ANNEXE AU RAPPORT

PROPOSITION DE LOI

visant à **revaloriser** *le* **métier** *de* **secrétaire** *de* **mairie**

(Procédure accélérée)

(Première lecture)

Voir les numéros :

Sénat : **554**, **689**, **690** et T.A. **133** (2022-2023).

Assemblée nationale : **1361**.

Article 1er A

① Après l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales, il est inséré un article L. 2122-19-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 2122-19-1*. – Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet. »

Article 1er

① Par dérogation à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, à compter du quatrième mois suivant la publication de la présente 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 général de mairie peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie B, selon les modalités prévues à l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

② Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

Article 2

① I. – 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 ayant validé une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, 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.

② II. – *(Supprimé)*

Article 2 *bis* A

① Après le 2° de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :

② « 2° *bis* Animation du réseau des secrétaires généraux de mairie ; ».

Article 2 *bis*

① Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

② 1° La sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre II du livre IV est complétée par un article L. 422-34-1 ainsi rédigé :

③ « *Art. L. 422-34-1*. – Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi 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. » ;

④ 2° Avant le dernier alinéa de l'article L. 451-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

⑤ « Il définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire général de mairie dans les conditions prévues à l'article L. 422-34-1. »

Article 2 *ter* A

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les formations actuelles préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évalue

également la pertinence de la création, au niveau national, d'une formation au métier de secrétaire général de mairie.

Article 2 *ter*

(Non modifié)

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique est complété par une phrase ainsi rédigée : « Celui-ci 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. »

Article 3

① Après l'article L. 522-13 du code général de la fonction publique, il est inséré un article L. 522-13-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 522-13-1.* – Les agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon. »

Article 4

① L'article L. 332-8 du code général de la fonction publique est complété par un 7° ainsi rédigé :

② « 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »

Article 5

(Non modifié)

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie.

Proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

Texte issu de la commission des lois de l'Assemblée nationale

1/ Obligation, pour les maires des communes de moins de 3 500 habitants, de nommer un agent aux fonctions de secrétaire de mairie, dont la dénomination devient *« secrétaire général de mairie »*

2/ Maintien en l'état du plan de requalification des secrétaires de mairie de catégorie C, relevant d'un grade d'avancement, qui pourront bénéficier jusqu'au 31 décembre 2028 d'une promotion interne hors-quotas (un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'ancienneté requises)

3/ Le champ d'application de la promotion dérogatoire après formation qualifiante est précisé : cette nouvelle voie de promotion interne (également sans quotas) après une formation qualifiante n'est plus réservée aux seuls agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, mais ouverte à tous les fonctionnaires de catégorie C. Elle n'est plus limitée dans le temps (le Sénat avait fixé un terme à cette possibilité, au 31 décembre 2028, comme pour le plan de requalification). Il n'est plus renvoyé, dans la loi, à la nécessité de justifier une durée minimale d'ancienneté. Il appartiendra au pouvoir règlementaire de le prévoir

4/ L'animation du réseau départemental des secrétaires de mairie n'est plus une compétence obligatoire des centres de gestion, mais une compétence facultative, exercée à la demande des collectivités

5/ Maintien de l'obligation d'une formation à la prise de poste adaptée pour les secrétaires de mairie (en sus de la formation initiale), dans un délai d'un an à compter de l'entrée en fonctions

6/ Maintien de l'obligation faite au Gouvernement de remettre un rapport au Parlement évaluant les formations actuelles préparant au métier de secrétaire de mairie (ce rapport devra également évaluer la pertinence de la création, au niveau national, d'une formation dédiée préparant au métier de secrétaire général de mairie)

7/ Maintien de l'obligation, pour les présidents des centres de gestion, de veiller à ce que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie

8/ Rétablissement d'un avantage spécifique d'ancienneté pour les secrétaires de mairie (cet avantage avait été supprimé par le Sénat)

9/ Maintien de la possibilité donnée aux communes comptant de 1 000 à 2 000 habitants de recruter des secrétaires de mairie comme agents contractuels (sur emploi permanent), sans que cette faculté soit conditionnée à la recherche préalable d'un emploi de fonctionnaire ou à une quotité de travail particulière lorsque l'emploi est à temps non complet

10/ Maintien de l’obligation faite au Gouvernement de remettre un rapport au Parlement portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie

CONTRIBUTION DE LA FNCDG CONCERNANT LES DEUX PPL RELATIVES AUX SECRETAIRES DE MAIRIE EXAMINEES AU SENAT EN AVRIL ET JUIN 2023

Le groupe de travail a été constitué au sein de la commission carrière. Il regroupe les CDG 02, 51,52, 35, 45, 29, 28, 15, 85, 03, 71, 67 et s'est réuni une première fois en septembre 2021 et dernièrement le 4 septembre 2023.

La dénomination du métier et la reconnaissance des fonctions réellement exercées

L'article 1er de la proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 distingue les fonctions selon la catégorie hiérarchique de l'agent nommé : une commune de 3 500 habitants ou moins peut nommer un agent de catégorie C sur les fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A mais sur un poste de secrétaire général de mairie.

Si la FNCDG souligne depuis longtemps la nécessité d'harmoniser les statuts particuliers pour clarifier la strate d'exercice des fonctions de secrétaire de mairie, elle fera déposer un amendement de suppression de cette disposition dans le cadre de l'examen de la proposition de loi à l'Assemblée nationale, et ce, pour plusieurs raisons :

- Les catégories hiérarchiques ne relèvent pas du législatif mais du réglementaire
- Les travaux menés par le groupe de travail constitué au sein du cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques (associant l'AMF, l'AMRF, le CNFPT et la FNCDG) n'ont jamais abordé cette proposition
- Près de 40% des secrétaires de mairie actuellement en poste relèvent de la catégorie A ou B
- cette proposition amoindrit les garanties actuellement accordées aux agents en poste sur les communes de 2 000 à 3 500 habitants, en réduisant l'emploi fonctionnel de direction générale des services par la possibilité de recruter des agents de catégorie B ou C jusqu'à 3 500 habitants pour occuper ces fonctions.
- L'exercice des fonctions de secrétaire de mairie par un agent de catégorie C dans les communes jusqu'à 3 500 habitants ne répond pas à l'objectif mis en évidence par le groupe de travail constitué auprès du cabinet du Ministre : reconnaître l'expertise des agents. A contrario, une telle proposition risque de potentiellement mettre en difficulté des agents non formés au management et devant encadrer un nombre plus important d'agents et notamment des agents de catégorie B ou A.

Il est nécessaire de prendre en compte l'évolution des métiers de secrétaires de mairie dont les facettes et missions dépendent des transferts de compétences au intercommunalités rendus obligatoires par la règlementation, les transferts de compétences volontaires et la création de services communs de secrétaires de mairie qui pour certaines n'exercent plus ni les paies, ni l'urbanisme… mais sont affectées à des missions d'accueil du public notamment pour des actions du ressort de l'Etat (état civil, élections…).

PROJET

La dénomination de secrétaire de mairie pose question, certains élus méconnaissant les fonctions et missions assumées par ces agents, les enfermant dans un poste de secrétariat ou d'assistanat. Plusieurs propositions avaient été formulées par les membres du groupe (directeur de commune, directeur général, agent chargé de l'administration communale, générale ou locale, secrétaire général, responsable de l'administration communale, générale ou locale) mais aucune dénomination n'a fait consensus.

Au-delà de la dénomination se pose surtout la question de la reconnaissance par les élus et les autres agents de la position du secrétaire de mairie : position dans l'organigramme, rôle dans la tenue des entretiens professionnels pour les secrétaires de mairie qui assurent du management. Si cette reconnaissance ne peut pas relever de la loi, les fonctions confiées aux secrétaires de mairie et leur positionnement pourraient être précisées dans les statuts particuliers et dans la charte prévue par le ministère.

Il conviendrait également de préciser par voie réglementaire qu'une collectivité ne peut nommer qu'un seul agent secrétaire de mairie pour éviter les difficultés de positionnement actuellement rencontrées par les communes ayant nommé plusieurs secrétaires de mairie, l'un par exemple sur les finances, l'autre sur l'état civil…

L'animation du réseau de secrétaires de mairie

Concernant l'animation d'un réseau de secrétaires de mairie par les CDG, il apparaît que si la coordination de ce réseau est déjà effective dans plusieurs départements, elle pourrait être généralisée. Sous le pilotage du CDG, les intercommunalités et le CNFPT pourront y être associés.

L'instauration d'une part de secrétaires de mairie dans les listes d'aptitude de promotion interne

Les propositions de loi adoptées en avril et juin au Sénat prévoient 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. La part des fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaires de mairie sur les listes d'aptitude établies par les Présidents de CDG serait fixée par décret.

Cette différenciation transparaît déjà dans les faits, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un nouveau dispositif. En effet, les listes d'aptitude en matière de promotion interne sont établies sur la base des critères définis dans les lignes directrices de gestion. Au sein des LDG figure un critère de polyvalence pour lequel les secrétaires de mairie obtiennent généralement un nombre de points maximum.

La mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028

Sur la mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028, la proposition de loi adoptée le 14 juin 2023 prévoit une voie de promotion interne hors quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, un décret devant préciser les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour pouvoir en bénéficier.

PROJET

Le cabinet du Ministre a précisé que cette voie de promotion ne concernerait que le cadre d'emplois de rédacteur. Il convient d'envisager :

- La durée d'ancienneté dans les fonctions
- Les modalités de reprise des services antérieurs notamment de contractuels
- Les modalités de sélection pour cette promotion : examen professionnel, au choix, reconnaissance des acquis de l'expérience ?

Il apparaît que les conditions d'accès à ce plan de requalification ne doivent pas être trop restrictives pour limiter le « stock » d'agents ne pouvant évoluer vers la catégorie B.

En vertu des dispositions de l'article 8 II du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de rédacteurs, au titre de la promotion interne, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- Comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années en qualité de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants
- Et titulaires de l'un des deux grades d'avancement (adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint administratif principal de 1ère classe).

La durée de services effectifs requise pour bénéficier de la voie de promotion hors quotas prévue dans le cadre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028 serait la même que celle définie au II de l'article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, soit huit années dont quatre en qualité de secrétaire de mairie.

Comme pour l'avancement de grade ou une promotion interne « classique », pour les agents à temps non complet, leur ancienneté de service serait prise en compte :

- pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps

- si ce n'est pas le cas, elle est retenue au prorata, en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

Pour la sélection des candidats, l'organisation d'un examen professionnel ou d'un écrit pourrait apparaître comme dissuasif.

Un entretien oral basé sur la présentation du parcours de l'agent, de sa motivation et permettant d'évaluer son aptitude, à l'instar de ce qui avait été prévu pour les sélections professionnelles dans le cadre du dernier plan de déprécarisation (loi Sauvadet de mars 2012) semble le format le plus adapté. La candidature de l'agent prendrait la forme d'un dossier dont le format pourrait être défini au niveau national.

Pour mémoire, dans le cadre du dispositif Sauvadet, les entretiens étaient confiés à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siégeait l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désignait, une personnalité qualifiée –qui présidait la commission- désignée par le président du CDG et un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relevait le cadre d'emplois auquel le recrutement donnait accès.

Souvent, les secrétaires de mairie sont seules dans leur commune ; le dispositif prévu par la loi Sauvadet ne pourrait pas être totalement dupliqué, un agent technique de la commune ne pouvant participer à un tel jury. Peut-être pourrions-nous proposer à un agent d'une collectivité de strate au moins identique d'y participer.

Les personnalités qualifiées ne pouvaient être agents de la collectivité ou de l'établissement qui procédait aux recrutements.

La commission d'évaluation professionnelle auditionnait les candidats dont le dossier avait été déclaré recevable.

L'audition, d'une durée totale de vingt minutes, consistait en un entretien basé sur un dossier remis par le candidat lors de son inscription. Ce dossier comportait une lettre de candidature et un curriculum vitae ainsi que, le cas échéant, tout élément permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat (titres, attestations de stage, formations, travaux ou œuvres).

L'audition débutait par un exposé de l'intéressé, de cinq minutes au plus, sur les acquis de son expérience professionnelle.

Les sélections pourraient être organisées à un rythme annuel de 2024 à 2028 par les Centres de gestion.

S'agissant d'un dispositif de promotion interne, il n'y aurait pas d'obligation de nomination de l'agent. Une fois nommé, l'agent suivrait une période probatoire sans possibilité de dispense totale. Aujourd'hui, un agent de catégorie C peut être dispensé de stage s'il était déjà fonctionnaire avant la nomination comme stagiaire et s'il a déjà effectué deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature. Une dispense partielle de stage pourrait toutefois être envisagée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG). La période de stage devrait comporter un socle commun de formations. A minima, pour les agents partiellement dispensés, le stage pourrait être consacré à des formations au management et à la prise de responsabilités.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations.
Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l'agent (avec une indemnisation par l'agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

La prise en compte d'éventuelles années réalisées comme secrétaire de mairie contractuel dans la sélection de l'agent dans le cadre du plan de requalification n'apparaît pas opportune, ces années étant comptabilisées au moment du classement et la promotion impliquant l'exercice de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire.

PROJET

Toutefois, à compter du 1er janvier 2029, pour les contractuels il faudrait prévoir que les renouvellements de contrat s'opèrent en catégorie B avec la reprise des services effectués antérieurement en catégorie C. La procédure de renouvellement pourrait utilement être précisée par voie réglementaire.

La nouvelle voie de promotion après formation qualifiante

En vertu des dispositions de l'article 2 de la PPL adoptée le 14 juin par le Sénat, 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.
Il convient de préciser la nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation.

Pour pouvoir bénéficier de cette nouvelle voie de promotion, l'ancienneté requise pourrait être de quatre ans de services effectifs dont deux ans sur des fonctions de secrétaire de mairie, ce qui correspond à la moitié de la durée d'ancienneté requise pour une promotion « classique » sur un poste de rédacteur et à la moitié de la durée d'ancienneté envisagée pour la voie de promotion via un plan de requalification prévue à l'article 1er de la PPL adoptée par le Sénat le 14 juin.

Le référentiel de la formation qualifiante pourrait être élaboré par le CNFPT en lien avec les Centres de gestion.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations. Une formation de moins de 56 jours (durée aujourd'hui du cycle de formation prévu par le CNFPT) organisée sur 2 années pourrait permettre de répondre à l'objectif de continuité du service public.

Là encore, la formation qualifiante devrait être adaptée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG), avec la possibilité d'une dispense partielle. Toutefois, la formation devrait comporter un socle minimum de modules.

La formation serait financée par la cotisation obligatoire versée par les collectivités au CNFPT.

Pour évaluer l'agent à l'issue de la formation, le décret pourrait prévoir l'élaboration d'un dossier (cadre commun défini au niveau national) et l'organisation d'un oral permettant d'apprécier l'aptitude de l'agent à bénéficier d'une promotion. La commission d'évaluation professionnelle aurait la même composition que celle prévue pour le premier dispositif de promotion « dérogatoire » prévu par la proposition de loi.

PROJET

S’agissant d’un dispositif de promotion interne, il n’y aurait pas d’obligation de nomination de l’agent.

Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l’agent (avec une indemnisation par l’agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

Autre proposition : Etendre au secteur public l’autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation notamment sur des postes de secrétaire de mairie

L’élaboration d’une charte d’engagement en faveur des secrétaires de mairie

La FNCDG est favorable à l’élaboration d’un document de sensibilisation et de pédagogie. Ce document ne doit pas avoir de valeur juridique mais être un document de communication.

PROJET

RESULTATS D'UNE ENQUÊTE MENÉE EN 2023 SUR LA PREVENTION, LA GESTION DE L'INAPTITUDE ET LES RECLASSEMENTS

Dans le cadre de la mission interministérielle relative à la préfiguration d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle lancée en mai 2023, la FNCDG a souhaité appréhender la gestion des situations d'inaptitude et la mise en œuvre de mesures de prévention au sein des collectivités territoriales.

Au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collectivités et intercommunalités, il s'agissait d'alimenter l'état des lieux sur la problématique de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale mais aussi pour permettre d'élaborer des pistes de réflexion quant aux actions que pourrait mener un fonds de prévention.

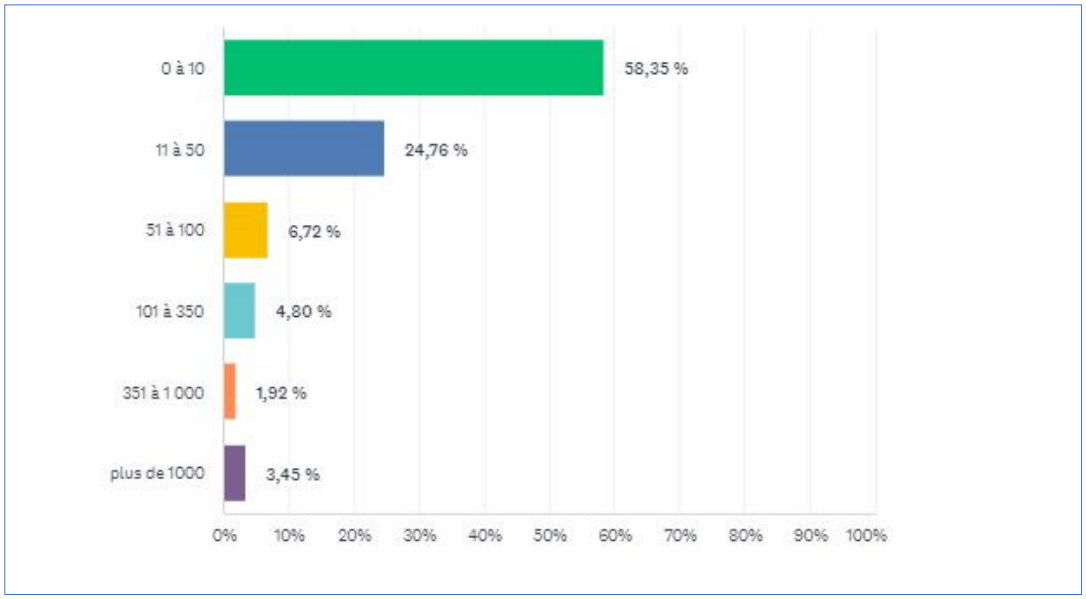
L'enquête a été arrêtée au 14 septembre 2023 avec 525 réponses complètes.

Parmi les 525 répondants, figurent :

- 504 communes (96,37%)
- 3 communautés de communes (0,57%)
- Une communauté d'agglomération (0,19%)
- Une métropole (0,19%)
- 10 départements (1,91%)
- 4 régions (0,76%).

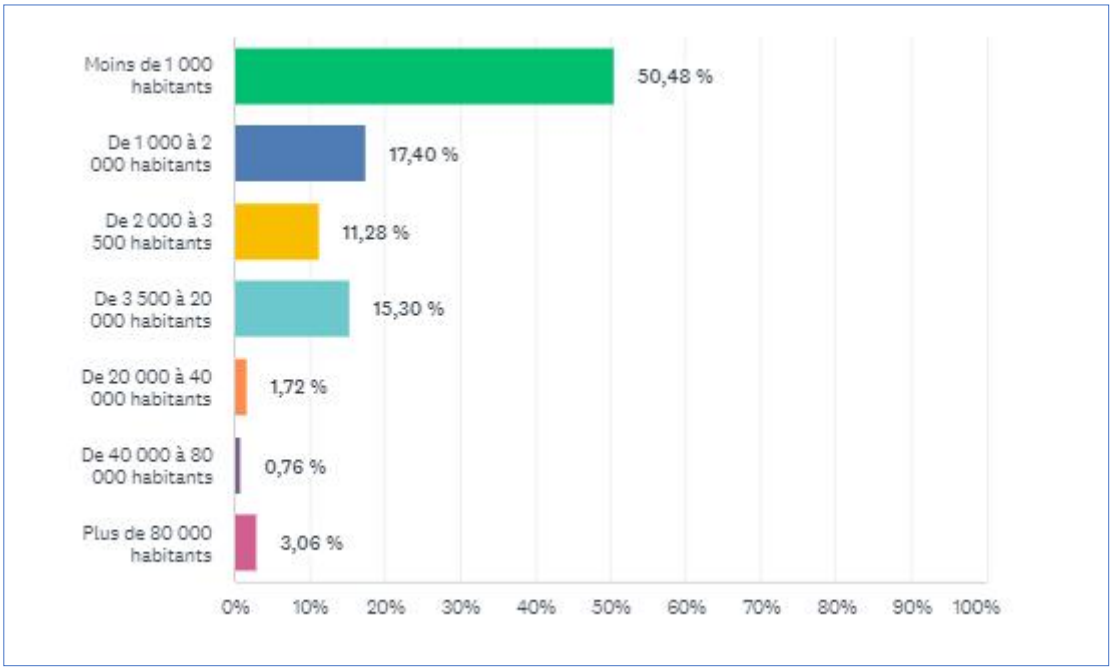
Les collectivités et établissements répondants emploient majoritairement moins de 10 agents (58,35%). Seuls 10,17% des répondants ont un effectif supérieur à 100 agents.

Nombre d'agents permanents employés par les collectivités répondantes



Majoritairement, les répondants recensent moins de 2 000 habitants (près de 68%). Pour seulement 5,54% des collectivités et intercommunalités ayant répondu, le nombre d'habitants est supérieur à 20 000.

Strate de population des collectivités répondantes



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

En matière de reclassement pour inaptitude physique, des changements législatifs et réglementaires sont intervenus puisque l'Ordonnance du 19 janvier 2017 et son décret d'application en date du 5 mars 2019 ont instauré une période de préparation au reclassement (PPR). L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 et le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 ont modifié les procédures de reclassement et de PPR.

Focus :

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an afin de lui permettre d'envisager d'occuper un nouveau poste de travail compatible avec son état physique. Cette période est assimilée à une période de service effectif (articles L 826-1 et suivants du code général de la fonction publique).

La PPR vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le préparer 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.

L'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT établissent, conjointement avec le fonctionnaire, par voie de convention, un projet qui définit :
– le contenu de la PPR ;
– les modalités de mise en œuvre ;
– la durée au terme de laquelle le fonctionnaire devra présenter une demande de reclassement ;

− la périodicité de l'évaluation.
Le projet de préparation au reclassement est communiqué au médecin du travail, pour information, avant sa notification au fonctionnaire.

L'agent peut ainsi bénéficier :
− d'actions de formation
− de périodes d'observation qui visent à permettre au fonctionnaire de découvrir de nouveaux environnements professionnels
− de périodes de mises en situation professionnelle (ou périodes d'immersion) pendant lesquelles le fonctionnaire doit pouvoir « tester » de nouveaux métiers afin de confirmer son projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.
Ces périodes peuvent être effectuées sur un ou plusieurs postes dans la collectivité d'origine du fonctionnaire ou auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement public.

L'enquête menée auprès des collectivités par la FNCDG questionne sur les actions mises en œuvre pour le reclassement des agents devenus inaptes.

Très majoritairement, les collectivités répondantes s'appuient sur les services du Centre de gestion de leur ressort (49,57% des répondants). Pour près d'un tiers des collectivités ayant répondu, l'accompagnement individualisé de l'agent s'organise également en lien avec le CDG. Pour la même proportion de répondants, les agents sont inscrits à des formations proposées par le CNFPT. Dans environ 28% des collectivités répondantes, les agents bénéficient d'entretiens individuels avec le médecin du travail.

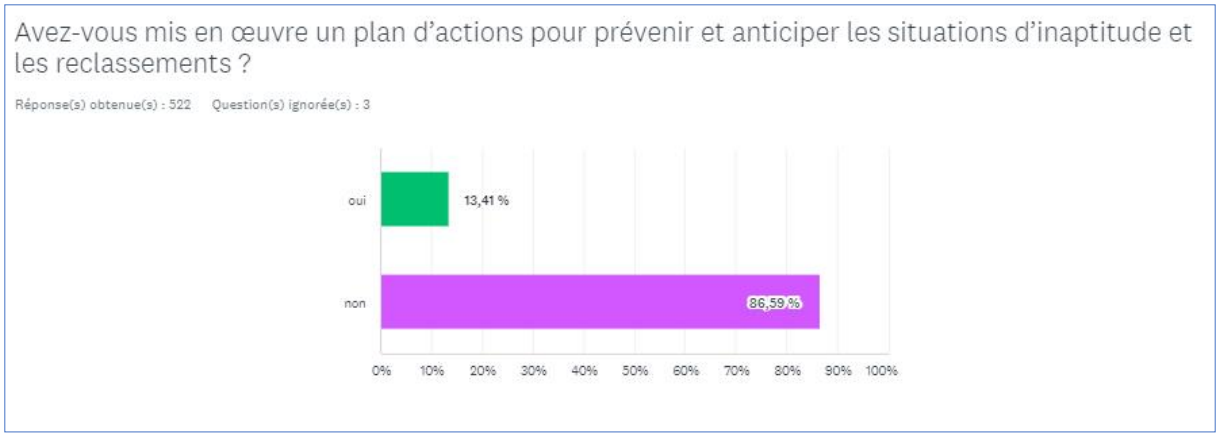
Parmi les autres actions mises en œuvre en faveur du reclassement des inaptes figurent :
- l'organisation du relais avec l'agent, le CDG et le CNFPT (26,28%)
- la présentation aux agents du dispositif de PPR et de reclassement (18,8%)
- le recensement des vœux d'évolution professionnelle (17,74%)
- la transmission d'offres d'emploi internes (16,03%)
- le financement de bilans de compétences (12,82%)
- la conclusion de PPR (10,9%)
- la mise en relation avec un ergonome (10,47%), un psychologue du travail (8,12%) ou une assistante sociale (7,05%)
- la réception individualisée des agents par le conseiller en évolution professionnelle (9,4%)
- l'aide à la rédaction de CV ou de lettres de candidature (7,69%)
- l'organisation de missions de transition (6,41%).



Certaines collectivités répondantes évoquent d'autres actions conduites en faveur d'agents en situation d'inaptitude :

- Un conventionnement avec le FIPHFP pour favoriser le maintien dans l'emploi et la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire
- Un travail collaboratif avec des associations en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et l'accompagnement social
- La mise en place d'un tutorat en interne à la DRH pour accompagner les agents à leur entrée en PPR
- L'envoi du CV des agents aux collectivités du bassin d'emploi
- L'organisation de parcours de formation ciblés (socle de compétences, numérique, bureautique…)
- La transmission d'offres d'emploi externes
- Le maintien d'un dialogue continu avec l'agent
- La mobilisation du conseiller en évolution professionnelle
- L'organisation d'échanges au sein du réseau des DRH pour la réalisation de stages de découvertes de métiers
- La recherche de stages d'immersion et de formation y compris dans le secteur privé
- La mise en place d'un travail de prospective sur les postes vacants et les départs à la retraite
- La proposition d'une pré-orientation en centre de réadaptation professionnelle
- La mise en place de réunions de prévention (par exemple de la désinsertion professionnelle) …

Plus de 86% des collectivités répondantes indiquent ne pas avoir adopté de plan d'actions pour prévenir et anticiper les situations d'inaptitude et les reclassements.

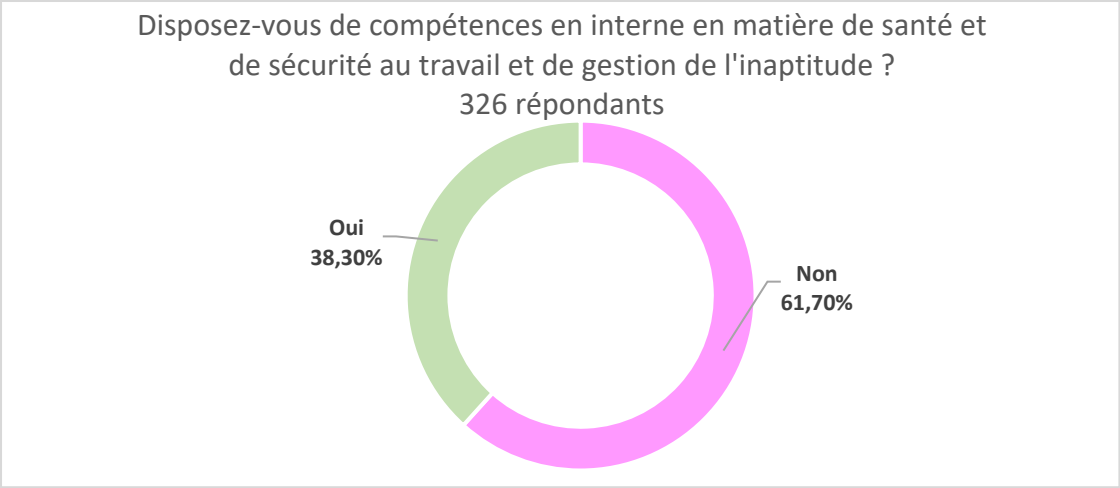


Pour les 13,4% de collectivités qui ont adopté un tel plan, celui-ci prévoit :

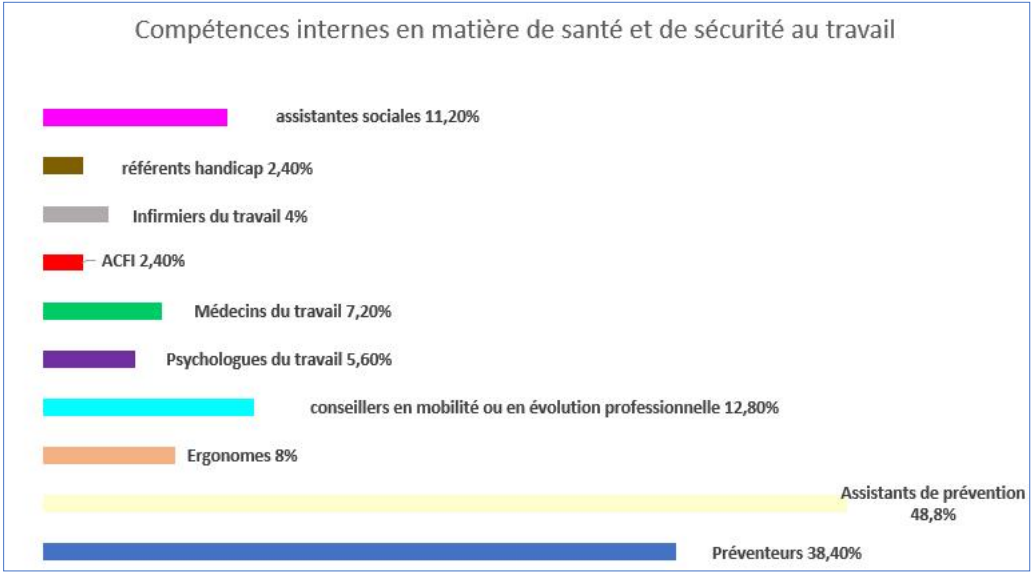
- L'organisation d'entretiens de mi-carrière
- La création d'indicateurs d'alerte et de suivi (nombre d'accidents, nombre de jours d'arrêt maladie, pyramide des âges, visites auprès du médecin du travail à la demande des agents…)
- La réalisation d'études ergonomiques
- L'adaptation des postes de travail, des outils, des équipements
- Le recours au service de conseil en organisation du CDG
- Le repérage des métiers à risque
- Une réflexion sur l'évaluation des effectifs et des emplois à moyen et long terme
- La mise en place d'une équipe pluridisciplinaire interne
- La conclusion d'un partenariat avec le FIPHFP
- L'analyse ciblée des comptes-rendus d'entretien professionnel
- L'institution d'un nombre de postes réservés pour les agents en reconversion
- La sensibilisation des encadrants notamment en cas d'accueil d'un agent en PPR ou reclassement
- La mise en place d'actions en faveur du développement des compétences notamment transversales
- L'actualisation du document unique
- L'exploitation des visites de service de la FSSSCT, de l'ACFI et des rapports des médecins du travail
- Des actions menées avec CAP EMPLOI
- La mise en œuvre de recommandations
- La mise en place d'une instance ou d'un comité dédié au sein du service RH
- Le recrutement d'ergonomes et de psychologues du travail
- La constitution d'un réseau d'assistants de prévention
- L'organisation d'actions d'information ou de sensibilisation
- La réalisation d'une étude annuelle par service sur les RPS.

Les 525 collectivités répondantes évoquent entre 370 et 395 agents reconnus définitivement inaptes chaque année.

Si tous les agents (toute catégorie et toute filière confondues) peuvent être concernés par une situation d'inaptitude, la très grande majorité des agents inaptes en reclassement sont issus de la catégorie C. Cette situation est visible pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels. Les agents de catégorie C sont surreprésentés dans les situations de reclassement en cas d'inaptitude par rapport à leur part totale dans la FPT. Cette situation s'explique par la pénibilité plus importante et l'exposition accentuée aux risques professionnels sur certains emplois, notamment de la filière technique.



Près de deux tiers des collectivités répondantes indiquent ne pas disposer de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail et de gestion de l'inaptitude.

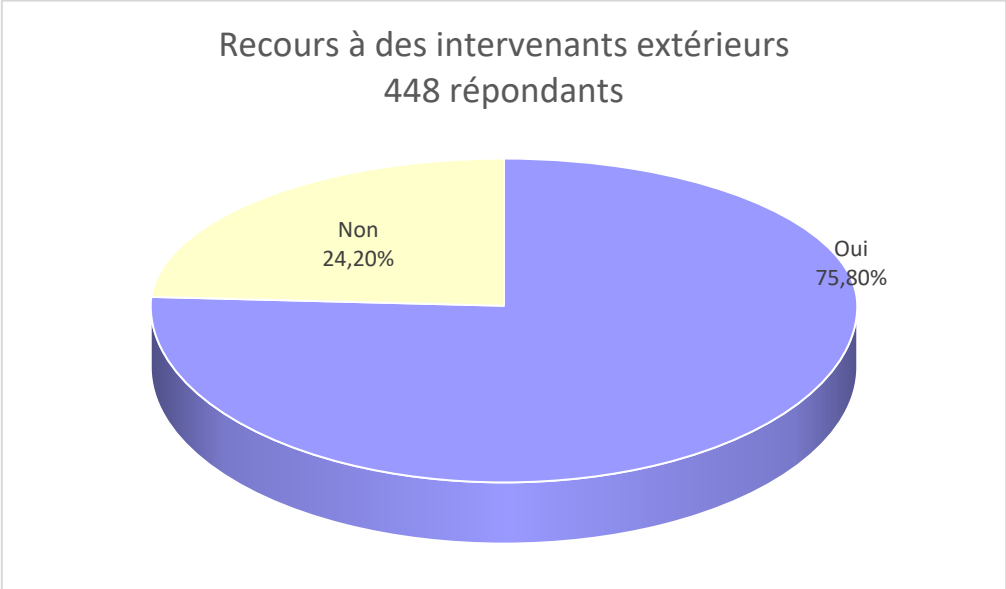


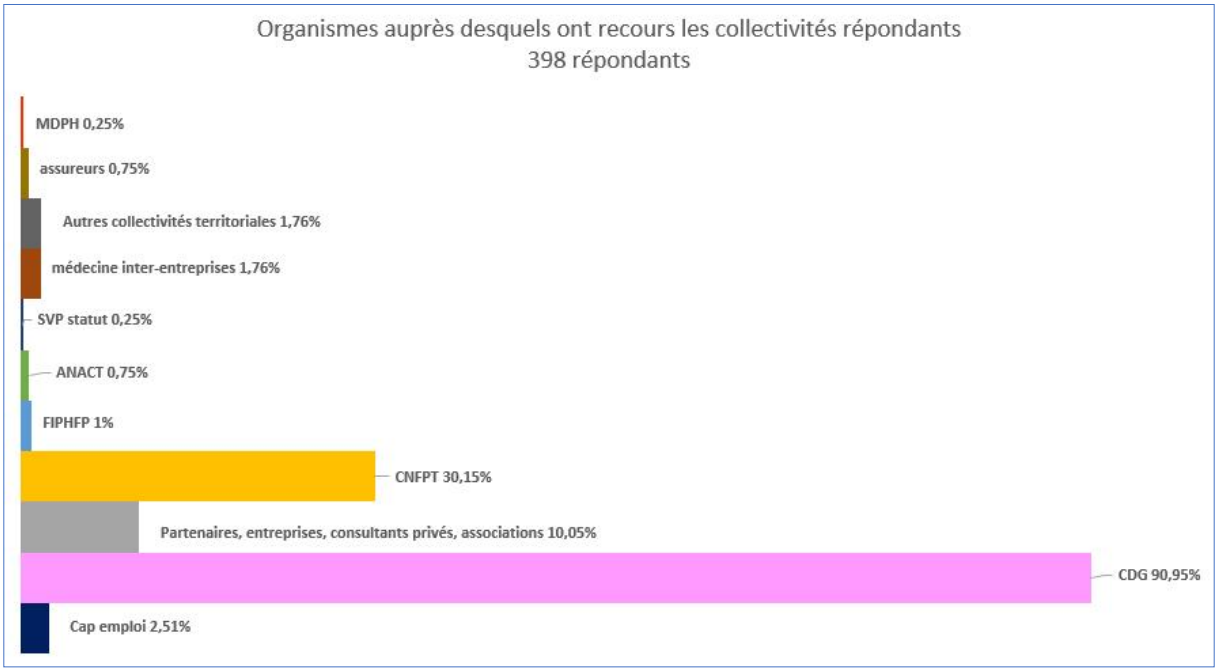
Quand les répondants disposent de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail, il s'agit principalement :

- D'assistants de prévention (48,8%)
- De préventeurs (38,4%)
- De conseillers en mobilité ou en évolution professionnelle (12,8%)
- D'assistantes sociales (11,2%)
- D'ergonomes (8%)
- De médecins du travail (7,2%)
- De psychologues du travail (5,6%)
- D'infirmiers du travail (4%)
- D'ACFI (2,4%)
- De référents handicap (2,4%).

Certains répondants font référence aux conseillers de prévention mis à disposition par le CDG ou par l'intercommunalité, à des chargés de mission en matière de maintien dans l'emploi, de reclassement, d'accompagnement professionnel, de GPEEC, de prévention santé et aux équipes des services RH (référent carrière/formation, DRH, conseiller RPS, conseiller en organisation, coach, médiateur…). Deux collectivités répondantes évoquent le rôle important du maire pour la gestion de ces situations.

Plus de 75% des collectivités répondantes ont recours à des intervenants extérieurs et très majoritairement au CDG de leur ressort (Près de 91%). Elles s'appuient également sur le CNFPT (30,15%), sur des consultants privés ou des associations (10,05%) et plus marginalement sur Cap emploi, sur le FIPHFP, sur l'ANACT, sur d'autres collectivités territoriales ou l'EPCI, sur la MDPH, sur la médecine inter-professionnelle, sur leur assureur…





Concernant la mise en œuvre des périodes de préparation au reclassement, les principales actions mises en œuvre au cours de la période concernent :

- des mises en situation professionnelles au sein de la collectivité de l'agent ou dans une autre collectivité
- des périodes d'observation dans la collectivité d'origine de l'agent ou dans une autre collectivité.

Une PPR peut comporter à la fois des périodes d'observation et des mises en situation. On note toutefois que les mises en situation sont plus fréquentes.

A l'issue d'une PPR, environ 28% des agents sont affectés sur un autre poste de la collectivité. D'autres solutions d'emploi ont également lieu à l'issue de la PPR, ainsi 3,78% des agents ayant suivi une PPR réalisent une mobilité au sein de la Fonction publique territoriale. Moins de 1% des agents réalise une mobilité inter-fonction publique.

Un certain nombre d'agents ayant suivi une PPR ne trouve pas de solution de reclassement. Ainsi, plus de 42% des agents sont mis à la retraite pour invalidité, près de 15% sont licenciés et environ 6% placés en disponibilité d'office. Plusieurs collectivités ont cité d'autres situations à l'issue de la PPR (4,67%). Ainsi, certaines PPR sont conclues par des ruptures conventionnelles, des demandes de disponibilité pour convenance personnelle et, dans certains cas, les agents reprennent des fonctions avec un aménagement de poste ou des agents sont placés de nouveau en congé maladie. En effet, pendant la PPR, l'agent est en position d'activité. L'agent bénéficie donc de nouveau de congés de maladie à l'issue de la PPR.

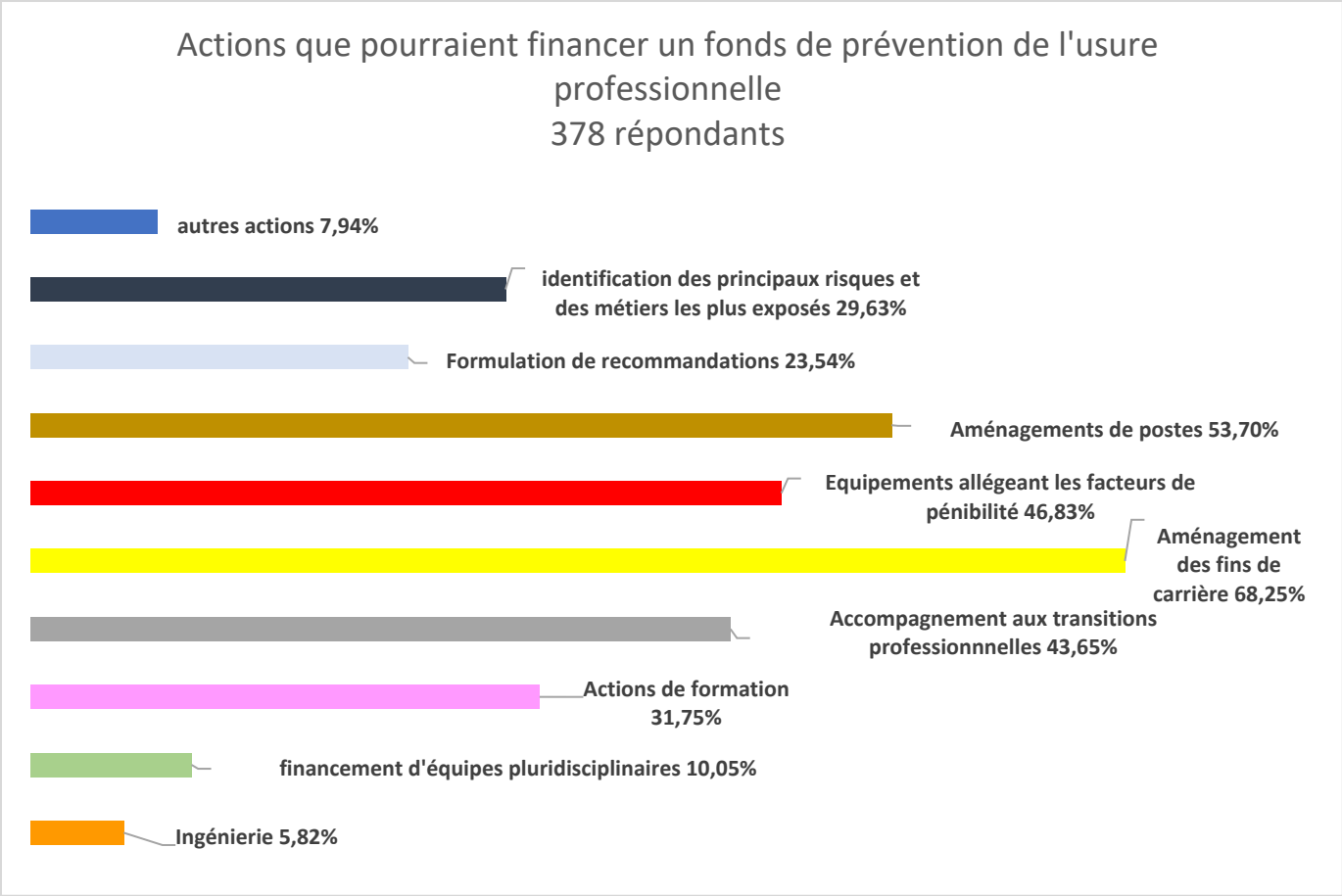


L'enquête évoquait la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle et sollicitait des répondants quels types d'actions devraient être soutenus prioritairement.

Pour les collectivités répondantes, il s'agit principalement :

- du financement des aménagements de fin de carrière (68,25%)
- du financement des aménagements de poste (53,7%)
- du financement d'équipements allégeant les facteurs de pénibilité (46,83%)
- D'un accompagnement à la mobilité et aux transitions professionnelles (43,65%)
- Du financement d'actions de formation (31,75%)
- De l'identification des principaux risques ainsi que des métiers les plus exposés (29,63%)
- De formulations de recommandations d'actions en matière de prévention (23,54%).

Plus marginalement, les collectivités répondantes citent le financement d'équipes pluridisciplinaires ou d'ingénierie.



De nombreux répondants mettent en avant que le fonds de prévention de l'usure professionnelle pourrait apporter plus de souplesse pour intervenir sur le maintien dans l'emploi des agents au-delà des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En sus de la souplesse d'intervention, sont évoqués :

- le financement de sureffectifs occasionnels pour alléger le travail d'agents en situation d'usure
- le soutien à l'emploi des seniors
- la mise en lien de différents employeurs publics et/ou privés d'un même territoire
- des appels à projet plus souples que ceux actuellement proposés par le FNP
- des conseils et des aides en présentiel ou en wébinaire pour les agents et les encadrants
- le financement d'études pour prévenir l'usure professionnelle sur les métiers à risque
- la prise en charge des formations et des frais liés aux reconversions professionnelles
- L'appui à des actions innovantes
- Le financement de formations continues pour les personnels ayant un métier à risque
- Le financement d'immersions chez les employeurs de droit privé
- La formation de prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les collectivités (kinésithérapeutes, assistants sociaux, psychologues, formateurs…)
- Le financement d'un fonds de solidarité financière aux agents définitivement ou temporairement inaptes
- La prise en charge de formations diplômantes
- Une information au sein des collectivités.