Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT FINANCIER

BILAN EXERCICE

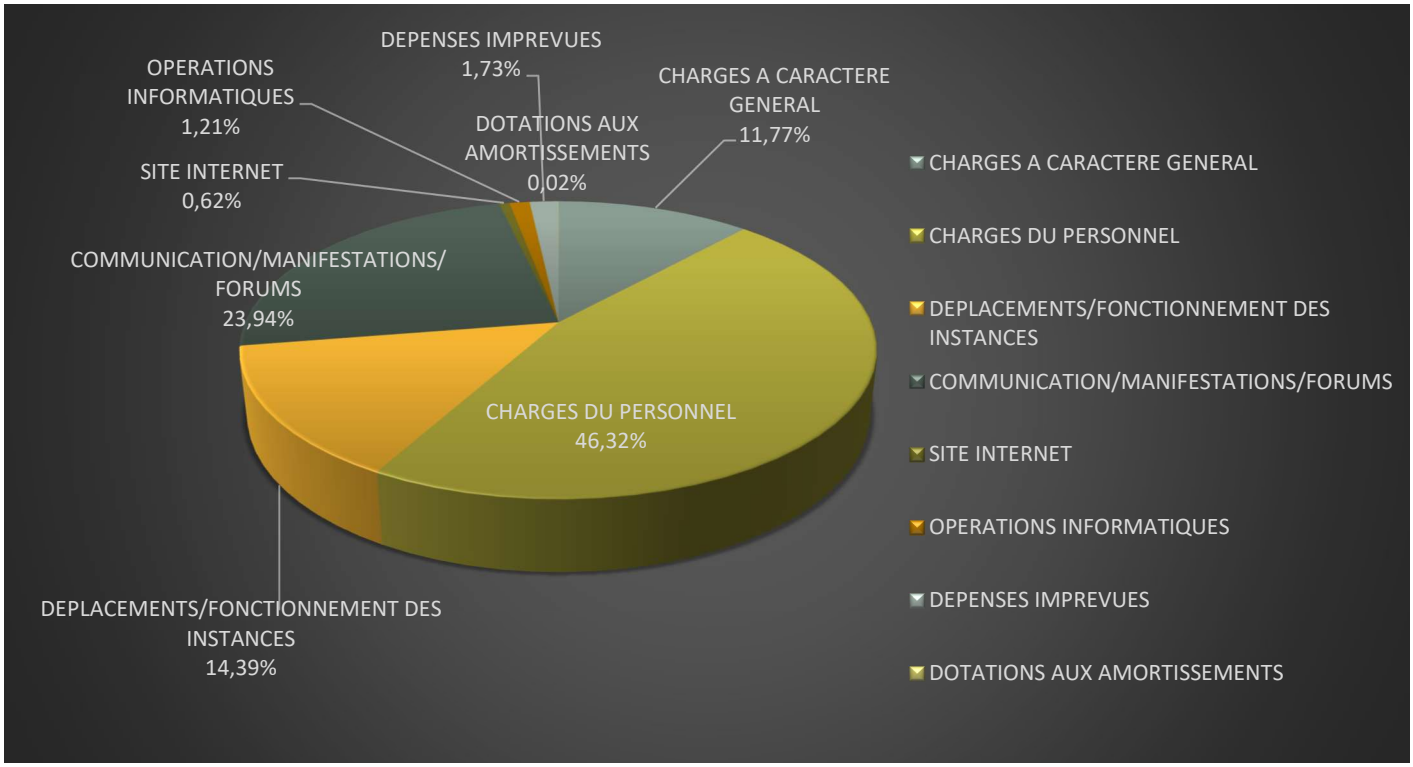
1er JANVIER au 31 DECEMBRE 2023

Bilan exercice 2023

INTITULE	BUDGET 2023	REALISE AU 31/12/2023
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**130 000**	**132 438**
Documentation générale	4 200	4 235
Petit équipement	7 000	0
Maintenance (location copieur, copies,)	6 000	5 125
Fournitures de Bureau	10 000	9 334
Location immobilière	70 000	63 793
Assurance	2 500	2 535
Honoraires	15 000	32 493
Téléphonie et affranchissement	10 000	9 659
Frais administratifs et de services bancaires	1 800	1 922
Cotisation GIP	3 500	3 342
CHARGES DE PERSONNEL	**567 000**	**521 398**
Personnel	348 000	337 727
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	200 000	168 060
Indemnité de Fonction Président	15 000	15 611
Formation	2 000	0
Frais recrutement personnel	2 000	0
DEPLACEMENTS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**124 000**	**161 988**
Frais A. Générale et Conseil d'Administration	40 000	50 234
Déplacements et réceptions	65 000	57 820
Déplacements Personnel FNCDG	12 000	11 366
Déplacements Représentants CDG	7 000	16 423
Déplacements Coordinations Régionales	0	20 758
Déjeuner de travail et missions	0	5 387
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**239 600**	**269 460**
Journées thématiques et web conférences	6 000	0
Salon des Maires	37 000	64 893
Salon Préventica	0	0
Salons	20 000	20 937
Commissions	600	392
Organisation de la Conférence Nationale	6 000	0
Organisation du Congrès - provision	90 000	100 000
Outils d'information et de communication	80 000	82 050
Visio Conférence	0	1 188
SITE INTERNET	**1 000**	**6 998**
MAINTENANCE/OPERATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**13 646**
DEPENSES IMPREVUES	**5 374**	**19 417**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 800**	**263**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 083 774**	**1 125 608**
PRODUITS		
Cotisations	1 077 274	1 036 761
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	102 645
Recettes Congrès	0	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 083 774**	**1 139 406**
RESULTAT	**0**	**13 798**

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2023

Le bilan de l'année 2023 présente un excédent de 13 798 €.



Lignes budgétaires des charges à caractère général ***+ 1.87%***

Documentation générale

Ce poste concerne uniquement les abonnements (bases juridiques, presse…). Il reste stable par rapport au budget prévisionnel.

Maintenance des équipements

Ce poste principalement dédié la location du photocopieur, aux consommables et la maintenance, affiche une légère baisse de (-14.58 %) cette année. En 2024, du fait du changement pour un photocopieur plus performant et le renouvellement d'un nouveau contrat via l'UGAP, ce poste pourrait évoluer à la hausse.

Fournitures

Essentiellement destinée à l'achat de petites fournitures de bureaux et consommables de réception, cette ligne affiche cette année une légère baisse (- 6.66%) par rapport au budget prévisionnel.

Locations immobilières

L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au CNFPT au prorata des locaux occupés pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023 s 'élève à 63 793 €uros.

Honoraires

Ce poste en hausse de pratiquement 117%, recouvre les honoraires du cabinet d'expertise comptable, du commissaire aux comptes, des frais de conseils de l'Entreprise « Clémie Conseils » pour l'assistance sur le dossier de coordination des employeurs territoriaux dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire ainsi que la continuité du cabinet d'avocats spécialisé en droit social « De PARDIEU-BROCAS » concernant le contentieux de notre ancienne salariée ayant quitté la Fédération et qui a été déboutée de l'ensemble de ses demandes par le conseil de prud'hommes en première instance.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Cette ligne reste chaque année maîtrisée. Le renouvellement, à moindre coût, de la flotte de portable en 2022 a permis de bénéficier de tarifs sur les abonnements mensuels. Concernant l'affranchissement, les envois électroniques des outils de communication tels que les documents des commissions et des réunions institutionnelles sont privilégiés. Depuis 2016, pour réduire les coûts de copie, les documents préparatoires sont disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com.

Frais administratifs et services bancaires

Ligne budgétaire stable qui concerne essentiellement les frais de tenue de compte et de virements bancaires.

Cotisation GIP Informatique

Cette ligne recouvre l'adhésion annuelle au GIP.

Ligne budgétaire des charges de personnel ***- 7.41%***

Ce chapitre recouvre les salaires, l'indemnité de fonction du Président, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation et les frais de recrutement.
Le réalisé 2023 est inférieur de 7.41% par rapport au budget voté en AG.

Lignes budgétaires relatives aux instances et aux déplacements ***+ 30%***

Le fonctionnement des instances

Durant l'exercice 2023, deux Assemblées Générales, 4 Conseils d'Administration et 4 bureaux ont eu lieu. Les seules dépenses engagées sont relatives à la location de salles et la restauration, exceptée l'Assemblée générale délocalisée à Ajaccio du 8 au 9 juin 2023 dont les frais occasionnés ont été supérieurs de 25% par rapport au budget voté. Frais d'hôtellerie, location de deux cars de transports, privatisation du restaurant le Bella vista à Porticcio, affrètement privatisé du bateau pour la visite en mer des îles sanguinaires).

Frais de déplacements et de missions /coordinations Régionales/Déjeuners de travail

Ces lignes prennent en compte les frais de déplacement du Président (avion, train, voiture, hébergement, restauration…), en région parisienne mais également les frais de déplacements dans les départements.
Sont également inclus les invitations de parlementaires ou d'élus ainsi que des fonctionnaires d'Etat, de même que les déjeuners de travail avec l'encadrement et le personnel de la structure. En 2023, 13 rencontres des coordinations régionales ou interrégionales en régions ont été effectuées entre le 2 février et le 10 octobre 2023 afin d'évoquer les missions, les problématiques rencontrées au quotidien par les Centres de gestion, le fonctionnement et l'actualité de la Fédération mais aussi le projet d'établissement public.

Déplacements régionaux et interrégionaux en 2023

- Le 28 février à Vittel pour le Grand Est
- Le 4 avril, à Chambéry pour la région Auvergne Rhône Alpes
- Le 20 avril à Caen pour la Région Normandie
- Le 10 mai à Bastia pour la région Corse
- Le 15 mai à la Rochelle pour la région Nouvelle Aquitaine
- Le 25 mai à Tours pour la région Centre-Val de Loire
- Le 8 juin à Ajaccio pour les Cdg Ultra-marins
- Le 29 juin à Angers pour la région Pays de la Loire
- Le 4 juillet à Pantin pour la Région Ile de France
- Le 7 septembre à Rennes pour la région Bretagne
- 21 septembre à Aix en Provence pour la région PACA
- Le 26 septembre à Albi pour la région Occitanie
- Le 10 octobre à Chauny pour la région Hauts de France.

Cette ligne budgétaire intègre également différents frais afférents aux missions de Messieurs SQUELARD (référent auprès de l'ANDCDG) et FRIZOT (référent auprès de l'ANDCDG, référent sur les dossiers FIPHFP et PSC) et CAURET personnalité qualifiée qui assure l'animation du réseau des CDG coordonnateurs.

Frais de déplacement des représentants des CDG

Les frais de déplacement des représentants des CDG cette année affiche une hausse de 134% par rapport au budget voté en AG. Certains représentants des CDG privilégient les réunions de commissions, de groupes de travail en visio-conférence mais il est difficile de prévoir en amont les déplacements des personnels en présentiel. En montant, cette augmentation est à relativiser par rapport aux années antérieures au covid, la crise ayant suscité le fort développement du recours à la visioconférence.

Ligne Communication/manifestations/forums ***+ 12.46%***

Manifestations

Ce chapitre correspond à la participation :

- Au Salon du Travail et de la mobilité professionnelle du 19 au 20 janvier 2023 avec la tenue d'un stand en partenariat avec le Cdg 77, le GIP Informatique, le CNFPT, les CIG de la petite et grande couronne
- Au Salon de l'Emploi public le 4 mai 2023 en partenariat avec le Cdg 77, le GIP Informatique, le CNFPT, les CIG de la petite et grande couronne
- Au Salon des Maires du 21 au 23 novembre 2023 avec un stand FNCDG/CNFPT, plus grand que celui loué les années précédentes. La hausse de 75% sur cette ligne par rapport au budget voté en AG s'explique par l'augmentation de la surface louée mais également par une hausse des tarifications des prestations.

Il recouvre aussi l'organisation des différentes commissions et groupes de travail.

Concernant les dépenses liées à l'organisation du Congrès de Lille en 2025, cette ligne affiche la provision des frais engagés en 2023. En effet, nous anticipons sur la dépense et privilégions l'étalement des frais sur 3 années.

Outils d'information et de communication

En 2023, ont été réalisés ou mis à jour les outils suivants :

- La 12ème édition du panorama de l'emploi territorial
- La 8ème édition du baromètre HoRHizons
- La 3ème édition des 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des RH
- L'actualisation du magazine « Travailler dans la Fonction Publique Territoriale »
- Les magazines Fédémag éditions n°11 et 12
- Le rapport d'enquête sur les reclassements et PPR
- La mise à jour du guide du maire employeur
- La mise en place de la marque employeur « métiers-territoriaux » et la promotion de la FPT
- Les plaquettes métiers
- Une quarantaine d'affiches sur l'emploi territorial, la FPT, les Cdg, les concours, la FNCDG
- Les rapports annuels
- Des vidéos métiers dans le cadre de la démarche partenariale avec le CNFPT « métiers territoriaux »

La ligne budgétaire présente une légère hausse de 2.56% et porte tant sur l'achat d'outils de communication, leur réalisation, que sur l'édition et la diffusion de ces outils.
Par ailleurs, Il a été rendu nécessaire d'externaliser de nouveau certaines prestations pour pallier au remplacement de notre chargée de communication concernant principalement la mise en page et l'impression d'outils de communication.

Le marché de visioconférence a été renouvelé en 2022 pour une durée de deux ans. Le budget voté en AG et le réalisé au 31 décembre 2023 à hauteur de 1 188 €uros s'explique par la facturation d'abonnement au développement de nouvelles fonctionnalités et le passage de 50 connexions en simultané à 300 connexions.

Site Internet

Ce poste concerne cette année essentiellement l'hébergement et la maintenance du site internet. En 2023, une refonte du site internet WWW.fncdg.com était en cours de réalisation et sera finalisée en 2024.

Opérations informatiques

Cette ligne dédiée à la maintenance des outils informatiques affiche une baisse de (- 9%) par rapport au budget voté en AG. Une mise à jour de matériels informatiques avait été effectuée en 2022.

Dépenses imprévues

Les dépenses imprévues concernent :

- Des charges de l'exercice 2023 facturées en 2022 pour 15 841 euros
- Le double règlement du fournisseur « Crit intérim » suite à falsification d'un chèque pour 3 576 €uros.

Zoom sur les recettes

Cotisations

En 2023, tous les Centres de Gestion adhérents ont réglé leur cotisation, soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 036 761 euros. A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, les recettes enregistrent une baisse liée à l'évolution du nombre d'inscrits aux CAP gérées par les CDG en 2023.

Autres ressources

Les autres ressources proviennent :

- Des revenus de produits financiers
- Du règlement tardif de participants au congrès de Marseille en 2022
- Du remboursement de la facture prise en charge en totalité par la FNCDG suite au partenariat FNCDG / CNFPT / GIP informatique / CDG 77 et les CIG Petite et Grande couronne pour la participation au salon du travail et de la mobilité professionnelle
- De la participation des accompagnants à l'Assemblée Générale délocalisée d'Ajaccio
- De l'indemnité d'occupation des locaux du GIP informatique en 2023
- De produits d'exploitation d'exercices antérieurs (2021/2022) du GIP informatique.

MODALITES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEPLACEMENT

ARTICLE 38 DU REGLEMENT INTERIEUR

Remboursement limité à un élu et un agent par Centre
sur présentation d'un justificatif joint au formulaire de note de frais de la fédération
À renvoyer *au plus tard dans le trimestre suivant le déplacement*





Déplacement en train ou en avion
Remboursement de la dépense réelle engagée (plafond pour les départements d'outre-mer)





Déplacement en voiture personnelle
Remboursement des indemnités kilométriques fixé à 0.38 €/km – frais de parking et de péage autoroutier

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions/Groupes de travail

Sont exclus **:**

- Les Assemblées Générales
- Les Congrès
- Les journées thématiques.

Les frais de restauration, hôtellerie, taxi, VTC etc… ne rentrent pas dans le cadre des remboursements de note de frais prévus par notre règlement intérieur.

RECAPITULATIF BUDGETAIRE DE 2021 A 2024

INTITULE	REALISE 2021	REALISE 2022	BUDGET 2023	REALISE 2023	BUDGET 2024
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**125 141**	**120 871**	**130 000**	**132 438**	**115 800**
Documentation générale	2 978	4 231	4 200	4 235	4 500
Petit équipement	3 102	7 369	7 000	0	2 000
Maintenance (fax, copies,)	5 125	3 844	6 000	5 125	6 000
Fournitures de Bureau	9 868	5 029	10 000	9 334	10 000
Location immobilière	79 891	59 256	70 000	63 793	65 000
Assurance	2 300	0	2 500	2 535	2 800
Honoraires	4 800	28 297	15 000	32 493	10 000
Téléphonie et affranchissement	9 506	7 766	10 000	9 659	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 766	1 779	1 800	1 922	2 000
Cotisation GIP	5 805	3 300	3 500	3 342	3 500
CHARGES DE PERSONNEL	**491 927**	**501 143**	**567 000**	**521 398**	**525 500**
Personnel	325 301	321 187	348 000	337 727	348 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	135 188	142 535	200 000	168 060	160 000
Indemnité Fonction Président	11 825	14 808	15 000	15 611	15 500
Formation	2 112	0	2 000	0	2 000
Frais recrutement personnel	17 501	22 613	2 000	0	0
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**210 438**	**123 072**	**124 000**	**161 988**	**97 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	125 597	25 331	40 000	50 234	18 000
Déplacements et réceptions	67 013	66 018	65 000	57 820	48 000
Déplacements Personnel FNCDG	12 006	24 315	12 000	11 366	12 000
Déplacements représentant CDG	5 822	7 408	7 000	16 423	12 000
Déplacements coordinations régionales		0	0	20 758	0
Déjeuners de travail et missions		0	0	5 387	7 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**132 558**	**628 322**	**239 600**	**269 460**	**301 600**
Journées thématiques et web conférences	0	0	6 000	0	6 000
Salon des Maires	34 784	25 918	37 000	64 893	50 000
Salon Préventica	2 400	0	0	0	0
Salons Emplois	9 057	1 990	20 000	20 937	7 000
Commissions	629	283	600	392	600
Organisation de la Conférence Nationale	0	0	6 000	0	10 000
Organisation du Congrès	0	438 467	90 000	100 000	100 000
Outils d'information et de communication	55 462	105 405	80 000	82 050	80 000
Visio Conférence	30 226	56 259	0	1 188	48 000
SITE INTERNET	**12 883**	**1 245**	**1 000**	**6 998**	**15 000**
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	**16 450**	**29 859**	**15 000**	**13 646**	**12 000**
DEPENSES IMPREVUES	**26 604**	**2 940**	**5 374**	**19 417**	**2 000**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**9 411**	**1 660**	**1 800**	**263**	**1 800**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 025 412**	**1 409 112**	**1 083 774**	**1 125 608**	**1 070 700**
PRODUITS					
Cotisations	1 077 274	1 077 274	1 077 274	1 036 761	1 032 979
Autres ressources (dont produits financiers)	72 197	11 764	6 500	102 645	37 721
Recettes Congrès	0	295 363		0	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 149 471**	**1 384 401**	**1 083 774**	**1 139 406**	**1 070 700**
RESULTAT	**124 059**	**-24 711**	**0**	**13 798**	**0**

Cabinet Azzi Perrin
FIDUCIAIRE & GESTION

FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FNCDG)

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Assemblée générale relative à l'approbation
des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023

7 Rue Taine
75012 Paris

tel 01 44 73 93 53
fax 01 44 73 91 51
mail info@cap-fg.com

sarl au capital de 500 000 €
rcs Paris B 423 839 539
naf 6920 z

société inscrite au tableau de l'Ordre des Experts Comptables et à la Compagnie des Commissaires aux Comptes de Paris

Le 29 mai 2024

555-3

FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Association régie par la loi du 1er juillet 1901
Siège social : 80, rue de Reuilly - 75012 PARIS
SIREN 381 417 286

Rapport du Commissaire aux comptes sur les comptes annuels
Assemblée générale relative à l'approbation des comptes de l'exercice ouvert le 1er janvier et clos le 31 décembre 2023.

A l'assemblée générale des membres de l'association FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association **FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2023, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et des principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2023 à la date d'émission du présent rapport.

Observation

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le point exposé dans la note « Informations générales complémentaires » de l'annexe des comptes annuels :

« L'association a procédé à une provision de 100.000 € relative au congrès 2025. »

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L. 823-9 et R. 823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les appréciations suivantes qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importantes pour l'audit des comptes annuels de l'exercice.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble, arrêtés dans les conditions rappelées précédemment, et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérification du rapport financier et des autres documents adressés aux membres de l'association avant leur assemblée générale

Nous avons également procédé, conformément aux normes professionnelles applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par la loi.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport financier et sur les comptes annuels de l'association FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Responsabilités des personnes constituant le gouvernement de l'association relatives aux comptes annuels

Il appartient au Trésorier d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle, conformément aux règles et principes comptables français, ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe au Trésorier d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par votre Trésorier.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

A Paris, le 29 mai 2024

Le Commissaire aux comptes
CAP Fiduciaire & Gestion



Gilles MARIE

Projet de loi pour l’efficacité de la fonction publique

Eléments de concertation

Les enseignements de la consultation Fonction Publique + Juin – Septembre 2023

Des atouts mis en avant par les 110 253 répondants des trois versants de la Fonction Publique

- Le sens des missions, la capacité à innover et à se transformer, la diversité des horizons avec plus de 1000 métiers partout sur le territoire

Une forte aspiration au changement des agents, en particulier dans le domaine des relations managériales

- Nécessité de développer les compétences managériales, notamment pour une relation plus horizontale et bienveillante
- Meilleure prise en compte de l'évaluation professionnelle dans le parcours et l'évolution de l'agent
- Volonté de plus grand « courage managérial », pour à la fois récompenser et recadrer.

Un fort attachement au cadre statuaire de la fonction publique, y compris chez les plus jeunes répondants

- Tout en affirmant un attachement au statut, les répondants souhaitent assouplir les conditions de promotion interne et de titularisation des agents
- Sur l'engagement relatif à la gestion RH, les répondants conservent un attachement à l'évolution par l'ancienneté. Mais, une grande part des contributeurs souhaite également un allégement des conditions de promotion ou de mobilités internes.

Une approche globale

« Accès parcours et rémunérations » et « Fonction publique + »

- Réforme des concours, des quotas de promotion, …
- Engagement pour l'égalité professionnelle (DNE et index)
- Préparation de la négociation égalité professionnelle
- Logement des agents
- Santé et prévention de l'usure professionnelle
- Mise en œuvre des accords de la PSC

Projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique

Cycle de négociation

- Négociations salariales annuelles et levers d'évolution des rémunérations
- Négociation sur l'organisation, les conditions et l'environnement de travail

Transformation managériale

Axes principaux de réflexion pour un projet de loi Fonction publique

Entrer et bouger plus facilement dans la fonction publique

Récompenser (promouvoir, mieux rémunérer…) l'engagement pour l'amélioration du service public

Mieux valoriser l'acquisition des compétences et la formation continue, dans un monde du travail transformé par des rapides et profondes évolutions

A quelles questions le projet de loi devra-t-il répondre ?

Comment faciliter l'entrée dans la fonction publique de talents plus diversifiés ?

Comment fluidifier les mobilités, mieux gérer les parcours professionnels ?

Quelle place donner aux logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité et aux métiers, pour mieux construire les parcours de carrière ?

Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ?

Comment mieux récompenser l'engagement, le mérite et les résultats par la rémunération ?

Comment mieux protéger les agents ?

Comment faciliter l’entrée dans la fonction publique de talents plus diversifiés ?

Quelle place réaffirmer pour les concours Talents ?

Quelle place donner aux apprentis à l’issue du contrat d’apprentissage ?

Comment mieux attirer les profils expérimentés, via l’accès au 3e concours ?

Comment mieux valoriser les parcours antérieurs à l’entrée dans la fonction publique ?

Comment simplifier/harmoniser les concours sur titres (cas de la FPT) ?

Comment fluidifier les mobilités et mieux gérer les parcours professionnels ?

Comment favoriser la mobilité individuelle en préservant le niveau de rémunération ?

Comment démultiplier les possibilités de promotion interne ?

Comment améliorer l'accès à l'offre de logements ?

Quelle place donner à la formation certifiante dans la promotion interne ?

Comment consolider les leviers permettant les départs conventionnels ?

Comment simplifier la gestion des contrats en cours ?

Comment répondre de manière plus juste et efficace aux situations d'insuffisance professionnelle ?

Comment mieux prendre en compte les logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité dans la construction des parcours de carrière ?

Constat et enjeux : une structuration en catégories administratives en décalage croissant avec les évolutions de l'emploi et des métiers

Questionnement sur une nouvelle organisation des parcours de carrière

Comment mettre l’évaluation professionnelle au cœur du management ?

Constat et enjeux : une place et une définition limitative de l’évaluation

Comment faire de l’évaluation professionnelle un acte managérial essentiel pour les agents ?

Comment mieux récompenser l’engagement et le mérite par la rémunération ?

Comment rendre plus lisibles et efficaces les composantes de la rémunération ?

Comment mieux prendre en compte les fonctions exercées et la valeur professionnelle dans la progression d’échelon ?

Quelle place donner aux dispositifs d’intéressement collectif ?

Comment mieux protéger les agents publics ?

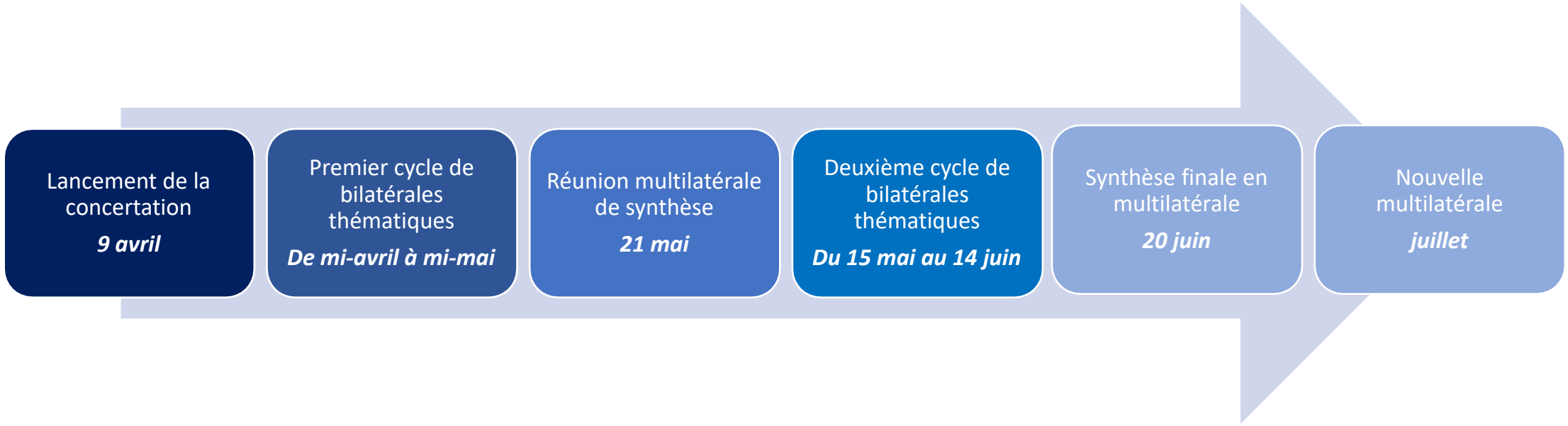
Comment faciliter le dépôt de plainte en cas d'agression d'un agent public, quand il ne souhaite pas le faire directement ?

Comment mieux protéger les ayants droits d'un agent victime de violences ?

Propositions de mesures législatives supplémentaires émises lors du premier cycle de concertation

Salarial	• Inscription du principe d'une négociation salariale annuelle
Accès	• Voie d'accès spécifique aux contractuels • Raccourcissement de la durée pour bénéficier d'un CDI dans la FPT • Réflexion sur le contrat de professionnalisation
Mobilité	• Suppression de l'obligation de retour de 18 mois après 5 ans de disponibilité dans le privé • Extension des possibilités de temps non complet dans la FPH • Assouplir les conditions de cumul d'activité
Protection	• Transposition des accords PSC de la FPT et de la FPE • Fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT • Modification du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la FPT
Autres	• Parcours de carrière des représentants syndicaux • Voie d'accès des ouvriers de l'Etat/ouvriers des parcs et ateliers aux corps de fonctionnaires • Evolution de la répartition entre les groupes du nombre de jours d'exclusion temporaire de fonctions

Les étapes de la concertation



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Contribution sur le projet de loi de réforme de la fonction publique

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé la préparation d'un projet de loi de réforme de la fonction publique, prolongeant des échanges engagés depuis mars 2023 avec les employeurs territoriaux, notamment, concernant les programmes « Accès, parcours et rémunérations » (APR) et « Fonction publique + ».

Le Ministre a fait part de thèmes qui pourraient relever du projet de loi annoncé concernant, par exemple, la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle, la mobilité, le développement des compétences ou la protection des agents.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait énoncé le 2 novembre 2023 à l'Assemblée nationale que le projet de loi suivrait trois objectifs : *« pouvoir rentrer plus facilement dans la fonction publique, bouger plus facilement dans la fonction publique et pouvoir sortir plus rapidement de la fonction publique ».*

La FNCDG a lancé en décembre 2023 un groupe de travail qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

Ces propositions ont vocation à être inscrites dans la réforme.

La série de propositions a été élaborée autour de sept thématiques :

1. Les modes de recrutement
2. L'évolution des carrières et des rémunérations
3. L'emploi
4. Le temps de travail
5. La santé au travail
6. La fin d'emploi ou de carrière
7. L'évolution des CDG.

1. L'EVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT

La refonte de l'organisation des concours est traitée dans la partie 7 consacrée à l'évolution des Centres de gestion.

L'apprentissage, les contractuels et le CDI

- **Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT**

Une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte aux apprentis, s'ajoutant aux voies existantes : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle.

- Modifier la durée de contrat sur emploi permanent pour permettre la CDIsation

Au moment de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique en juin 2019, le Sénat avait souhaité ouvrir le primo-recrutement en CDI dans la FPT, à l'instar de ce qui existe dans le FPE.

La coordination des employeurs territoriaux, soucieuse de défendre l'emploi public, a rappelé son attachement au statut et son souhait de ne pas ouvrir le recrutement direct en CDI. Ce primo-recrutement n'apportera pas la souplesse nécessaire aux collectivités et établissements publics territoriaux et posera par ailleurs des difficultés importantes de gestion des ressources humaines.

La différence de situation entre fonctionnaires et contractuels et les limites du rapprochement entre ces deux catégories font obstacle à la promotion de perspectives de carrières similaires ; il a été ainsi jugé par le Conseil d'Etat statuant au contentieux qu'était illégale une délibération organisant sur une longue période la carrière d'agents contractuels.

Cependant, une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels et l'approfondissement de leurs droits du fait des rapprochements successifs avec ceux des fonctionnaires tend à les placer dans une situation juridique *"quasi-statutaire"* (*cf*. par ex. décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

Les départs massifs à la retraite, les besoins sur des métiers en tension, l'émergence ou la transformation d'autres métiers, les vives tensions sur le marché du travail en termes de recrutement, justifient, sans qu'il soit besoin d'élargir les motifs de recrutement prévus par la loi, de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents dans un contexte de déficit d'attractivité de la FP.

Ainsi, il pourrait être prévu qu'au terme d'une durée de trois ans, plutôt que six, la reconduction du contrat ne puisse avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée : tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L 332-8 du CGFP avec un agent contractuel territorial qui justifierait d'une durée de services publics de trois ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique serait conclu pour une durée indéterminée.

- **Mettre en œuvre de manière pérenne de comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire**

Un recours croissant aux contrats sous la contrainte des difficultés de recrutement, conduit à ce que la moitié des entrées dans la FPT soit le fait d'agents contractuels depuis quelques années.

Cette évolution du nombre de contractuels (environ 25% des effectifs) entraîne une entrée en concurrence titulaires / contractuels qui étaient complémentaires et qui tendent à devenir deux voix d'accès alternatives.
Par ailleurs, les agents en contrat à durée déterminée ne bénéficient pas d'une situation professionnelle stable, surtout s'ils bénéficient d'un contrat inférieur ou égal à un an et recherchent un poste pérenne, ce qui entraîne des situations de flux de départs dans les services des collectivités territoriales.

La mise en œuvre d'une quinzaine de plans de titularisation entre 1946 et 2012 et le recrutement toujours plus important d'agents contractuels posent la question de la conciliation du principe d'égal accès aux emplois publics avec la nécessité de développer les modes de recrutement dans une situation de tension du marché de l'emploi.

Aussi, la pérennisation de possibilité de titulariser les agents contractuels apparaît comme un moyen d'endiguer une dualité de statut et le risque de non-respect du principe de continuité du service public avec une précarisation des emplois publics.

Ce dispositif pourrait prendre la forme d'instauration de comités de sélection ouverts aux agents CDIsés depuis au minimum trois ans (soit après six ans d'ancienneté, après réforme de la durée de contrat nécessaire à la CDIsation).

Pour satisfaire à l'impératif d'égal accès, le comité de sélection devrait être constitué sur la base d'un ressort territorial suffisamment large, à savoir le ressort des Centres de gestion.

Le comité ne saurait être assimilé à un jury de recrutement sur un emploi : il aurait bien vocation, dans la logique qui est celle du concours, à procéder à la vérification des aptitudes du candidat à devenir fonctionnaire sans que l'issue favorable de cette vérification ne vaille automatiquement nomination.

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. L'organisation d'un examen professionnel écrit pourrait dissuader les contractuels à se présenter. 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. Il conviendrait que ces comités de sélection fassent l'objet de règles de composition propres à éviter tout conflit d'intérêts ou risque de discriminations, avec l'organisation de ces comités obligatoirement confiée aux Centres de gestion, sans participation d'un représentant de la collectivité de l'agent à l'entretien.

Autres propositions en matière de recrutement

- Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi

L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE "simples", non assorties d'une offre d'emploi. **Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en supprimant certaines hypothèses de déclarations de vacances d'emploi, par exemple en cas de contrat court.**

- Faire évoluer les formations initiales et obligatoires

La durée et le contenu des formations initiales posent question.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 a supprimé la formation avant titularisation (FAT) et la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) et introduit deux nouveautés : l'extension de la formation obligatoire à toutes les catégories d'agents notamment à ceux de la catégorie C, et une formation dispensée tout au long de la carrière, et non plus seulement au tout début de celle-ci. Le nouveau dispositif de formation obligatoire est entré en vigueur le 1er juillet 2008.

La formation d'intégration de courte durée (dix jours pour les catégories A et B et cinq jours pour la catégorie C) se substitue à la formation avant titularisation.
Elle est complétée par la formation de professionnalisation au premier emploi. Celle-ci remplace la formation d'adaptation à l'emploi. Par la suite, des temps de professionnalisation interviennent tout au long de la carrière dans des échéances régulières (par période de 5 ans) ainsi qu'à l'occasion de la prise de poste à responsabilité.

Avant la réforme introduite par la loi du 19 février 2007, les formations étaient alors composées de sessions théoriques et de stages pratiques et, pour prendre le cas des attachés territoriaux, s'étalaient sur six mois avant la titularisation (formation avant titularisation) et six mois après (formation d'adaptation à l'emploi).

Un renforcement des formations initiales tant pour les titulaires que pour les contractuels apparaît nécessaire.

La période de formation initiale devrait comporter un socle commun droits et obligations/valeurs/environnement territorial, mais aussi le cas échéant, management/prise de responsabilités.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations initiales renforcées de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations.

Par ailleurs, les règles liées au déroulement des formations obligatoires pour l'évolution de carrière nécessitent un assouplissement. En effet, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation, apprécié sur des périodes révolues, est très strictement défini par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 et peut parfois apparaître bloquant.

- **Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois**

L'article L 412-57 du code des communes créé par la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 prévoit que la commune ou l'établissement public qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale peut lui imposer un engagement de servir pour une durée maximale de trois ans à compter de la date de sa titularisation. Le fonctionnaire des cadres d'emplois de la police municipale qui rompt cet engagement doit rembourser à la commune ou à l'établissement public une somme correspondant au coût de sa formation.

Dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale et d'une certaine concurrence entre secteur public et secteur privé, entre fonctions publiques, voire même entre collectivités, il conviendrait de rendre cet engagement de servir obligatoire et de l'étendre à certains cadres d'emplois, par exemple lorsque la formation initiale est qualifiante ou longue (médecins de prévention, secrétaires généraux de mairie).

2. L'EVOLUTION DES CARRIERES, DISCIPLINE ET REMUNERATIONS

Rémunération

- **Définir des grilles indiciaires plus évolutives et plus différenciées entre les catégories**

Les perspectives salariales pour les agents sont aujourd'hui prégnantes dans un contexte d'attractivité de la FPT, mais aussi de baisse de pouvoir d'achat. Cela nécessite une réflexion approfondie sur l'ensemble des composantes de la rémunération.

Le tassement des grilles est un constat qui fait consensus. Au 1er janvier 2024, la rémunération mensuelle d'un adjoint administratif au premier échelon du premier grade en catégorie C est de 1 801,73 € bruts, celle d'un rédacteur au premier échelon du premier grade en catégorie B est de 1836,20 € bruts et celle d'un attaché au premier échelon du premier grade en catégorie A est de 1944,50 € bruts.

Le rapport Peny-Simonpoli de mars 2022 pointait *« une dynamique des rémunérations complexe »* et un *« volet indemnitaire à rendre plus lisible, cohérent et équitable »*. Ce rapport soulignait aussi que la rémunération est *« un élément qui semble clé afin d'expliquer la perte d'attractivité de la fonction publique »*.

Ce rapport prévoyait que la rémunération comprenne à l'avenir deux composantes :
- une part principale fixe comprenant l'actuel traitement indiciaire, complété de toutes les primes correspondant actuellement à la technicité, aux fonctions exercées, aux responsabilités et aux qualifications
- une seconde part de la rémunération variable en fonction des résultats et de l'engagement professionnel de l'agent.

Afin de définir des grilles indiciaires plus différenciées entre les catégories, deux possibilités peuvent être évoquées : revaloriser certains échelons ou agir sur la structure même des grilles en ne prévoyant pas des mesures de *revalorisations générales.*
Cette proposition méritera sans doute une réflexion plus approfondie, l'État dans l'encadrement supérieur ayant établi une corrélation beaucoup plus étroite entre le grade et l'emploi occupé, une logique qui a été reprise pour la promotion interne de secrétaire de mairie en catégorie B ou A.

- **Faire évoluer le RIFSEEP**

Le régime indemnitaire relève de chaque collectivité territoriale en vertu du principe de libre administration. Ainsi, chaque collectivité est libre de fixer par délibération et après avis du CST, les règles d'attribution et les montants des régimes indemnitaires de ses agents, dans la limite des montants dont bénéficient les différents services de l'État.

Il ressort du baromètre HoRHizons 2023 que si le RIFSEEP est généralisé dans les régions, départements, intercommunalités, communes de 3 500 à 20 000 habitants, il est moins mis en œuvre dans les petites communes, même si ce chiffre a progressé depuis quelques années.
Parmi les collectivités ayant mis en place le RIFSEEP, moins de la moitié déclare que celui-ci concerne l'ensemble des agents titulaires et des contractuels.

Depuis l'instauration du RIFSEEP, les employeurs publics peuvent proposer des éléments de rémunération variables au travers du CIA ou des systèmes de primes collectives.
Ainsi, les critères de modulation du RIFSEEP les plus importants pour les collectivités sont l'atteinte des objectifs individuels, les résultats du service, la pénibilité et les sujétions particulières d'exercice des fonctions, le présentéisme, l'absentéisme.

Le RIFSEEP doit demeurer un dispositif transparent, clair, équilibré et constituant un élément de motivation pour les agents et non une variable d'évolution des rémunérations, dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique.

Si est ouverte la possibilité d'augmenter le plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) par rapport à l'IFSE, les assemblées délibérantes restant libres de l'équilibre des 2 parts dans la limite du plafond global, il conviendrait de renforcer les possibilités de reconnaissance individuelle, notamment lors de l'entretien annuel individuel entre l'agent et son évaluateur.

Par ailleurs, dans un souci d'équité et de parité, certains régimes et droits des agents territoriaux, qui demeurent asymétriques avec ceux des agents des autres fonctions publiques pourraient être revus : **extension du principe du maintien des primes et indemnités aux agents placés en CITIS à l'instar de ce qui est prévu en cas de congés de maternité et liés aux charges parentales et dans la FPE, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.**

Le RIFSEEP pourrait être mieux pris en compte dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Aujourd'hui, l'assiette des cotisations du RAFP est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile pris en compte pour déterminer l'assiette de la CSG, à savoir :
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités
- les avantages en nature
- la rémunération liée aux heures supplémentaires
- la rémunération perçue au titre d'activités publiques accessoires, qui n'est pas soumise aux cotisations d'assurance vieillesse.

L'assiette des cotisations est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée. Ce plafond pourrait être revalorisé pour inclure une plus grande part des primes dans le calcul des droits à pension de retraite.

- **Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif**

Depuis 2012, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent, par délibération et après avis du comité social territorial, instaurer une « *prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services* ».

La prime d'intéressement à la performance collective des services est toutefois peu utilisée par les collectivités locales.

La prime est attribuée à l'ensemble des agents dans les services concernés ayant atteint leurs résultats sur la période de référence, sous réserve d'une durée minimale de présence effective.

L'agent doit en effet, pour percevoir la prime, avoir été effectivement présent au moins trois mois pendant la période de référence de six mois consécutifs et six mois pendant la période de référence de douze mois consécutifs.

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir.

Pour tous les agents concernés et remplissant les conditions exigées, le montant perçu est identique, quels que soient le statut et les fonctions.

L'intéressement collectif doit être mis en corrélation avec la logique managériale et valoriser l'implication au travail. Le dispositif d'intéressement collectif doit être simplifié, l'inutilisation de la prime s'expliquant aujourd'hui par un trop faible montant (600 euros) et une complexité de mise en œuvre.

Carrière

- **Etendre les possibilités de réunions des CAP/CCP à distance**

Les dispositions de l'article 27 bis du décret n°89-229 du 17 avril 1989 créé par le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020, applicables également aux CCP, prévoient qu'en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique. Lorsque la majorité des membres représentants du personnel s'y oppose, cette modalité particulière de réunion ne peut se tenir. Au regard de la jurisprudence, la notion de circonstances exceptionnelles ne permet pas de tenir une réunion en visioconférence pour des problématiques qui pourraient apparaître comme courantes (difficultés à réunir le quorum par exemple), alors même que le champ de compétences de ces instances a été considérablement réduit par la loi n°2019-828 du 6 oût 2019.

Il conviendrait donc d'assouplir la possibilité de réunions distantes, notamment lorsque des contraintes d'organisation le justifient.

- **Prévoir la gestion des dossiers individuels des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par les CDG**

Les conditions d'application des quotas de promotion interne ont été modifiées par le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023. Depuis le 1er janvier 2024, pour calculer le nombre de nominations possibles par promotion interne, le mode de calcul le plus favorable doit être retenu entre :

- l'application du quota prévu par le statut particulier

- l'application de ce même quota à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 8% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

Il est proposé de modifier l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 qui prévoit que les Centres constituent et tiennent à jour un dossier individuel par fonctionnaire pour y inclure les dossiers des contractuels recrutés sur emploi permanent.

Cette demande avait été formulée dès 2016 et l'inscription du secrétariat des CCP dans le champ des missions obligatoires des Centres de gestion.
Pour rappel, les centres sont déjà détenteurs des décisions de nomination des contractuels sur emploi permanent et contractuel en situation de handicap (article L452-36 du CGFP).

- **Modifier les règles relatives à la disponibilité et tendre vers une harmonisation des situations des agents selon le type de disponibilité**

Plusieurs types de disponibilité existent : la disponibilité de droit, celle pour raison de santé et celle sur demande. La situation de l'agent peut être différente selon la nature de la disponibilité ou de sa durée (maintien des droits à avancement et à la retraite, conditions de réintégration). Une harmonisation des règles pourrait être prévue.
Dans le cas d'une disponibilité pour convenances personnelles, celle-ci est accordée pour une durée maximale de 5 années, et est renouvelable dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière. Le renouvellement est subordonné à la condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Cette nouvelle obligation qui a été introduite par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, complexifie tant pour les agents que pour les collectivités les conditions de renouvellement d'une disponibilité et pourrait être supprimée.

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Toutefois, aujourd'hui les cas où un fonctionnaire sollicite une disponibilité pour devenir contractuel dans une autre collectivité pour exercer un emploi d'une autre catégorie supérieure se multiplient, dans un contexte de concurrence entre collectivités, et aucune limitation à l'exercice de telles fonctions n'est prévue.

- **Définir la notion de services effectifs**

Il n'existe pas de définition de la notion de service effectif et s'est posée la question de la prise au compte au nom des services effectués en tant que contractuels pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour la promotion interne ou les examens professionnels. Ce fut le cas encore très récemment avec la mise en œuvre des décrets d'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Dans les textes, différentes notions coexistent : peut être exigée une certaine durée de "services publics effectifs" ou de "services effectifs" ou encore *de "services publics"*. C'est le juge administratif qui est venu préciser ces notions *(CE, 28 décembre 2005, n°271255/ CE, 23 décembre 2010, n°325144/ CE, 1er octobre 2014, n°363482 / CAA Bordeaux, 27 novembre 2017, n°16BX00163)*.

Il apparait indispensable aujourd'hui que les statuts particuliers définissent clairement cette notion et prennent en compte l'ensemble des services effectifs accomplis au titre de fonctionnaire ou de contractuel pour déterminer l'ancienneté nécessaire non seulement pour prétendre à une promotion interne mais aussi pour pouvoir s'inscrire à un examen professionnel.

Discipline

- **Etendre l'exclusion temporaire à 5 jours dans le premier groupe de sanctions disciplinaires**

Du fait de la longueur des procédures disciplinaires, de plus en plus de collectivités recourent aux sanctions du premier groupe et n'utilisent que plus rarement les sanctions du deuxième groupe. Il est nécessaire d'améliorer la progressivité des sanctions de manière à apporter des réponses graduées et adaptées à des comportements fautifs dans le cadre de procédures disciplinaires. **Il est proposé de porter à cinq jours la période maximale d'exclusion temporaire de fonctions dans le premier groupe de sanctions disciplinaires (3 jours actuellement).**

3. L'EMPLOI

- **Prévoir une périodicité bisannuelle de réalisation du rapport social unique**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a prévu la réalisation obligatoire par l'ensemble des administrations, chaque année, à partir de 2021 d'un rapport social unique.

En 2018, alors que le rythme d'élaboration des bilans sociaux était bisannuel, les CDG avaient recueilli les données sociales relatives à près de 1,5 million d'agents de la FPT.

Pour l'élaboration des RSU depuis 2021 a pu être constatée une déperdition du nombre d'employeurs territoriaux saisissant leurs données sociales (en 2021, par exemple 65% des communes, 75% des CCAS, 77% des communes de communes), alors même qu'une analyse approfondie des données sociales répond à plusieurs objectifs d'importance pour l'évolution des effectifs territoriaux et du service public local.

Le passage à un rythme annuel a induit une charge de travail supplémentaire pour les collectivités territoriales, alors même que la gestion RH est rendue plus complexe par une évolution normative et des transitions nombreux à appréhender par les collectivités.

Il convient de modifier la périodicité inscrite à l'article L 231-1 du Code général de la fonction publique pour passer d'un rythme annuel à un rythme bisannuel.

- **Assouplir les règles de cumul d'emplois**

L'article L 121-3 du code général de la fonction publique prévoit que l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Des réserves à ce principe sont définies aux articles L 123-2 à L 123-8 du CGFP et des dispositions du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

Ainsi, une dérogation à l'interdiction de cumuls d'activités est prévue par exemple pour l'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise et qui doit demander à bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel, accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an.

Les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire une ou plusieurs activités, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec leurs fonctions, n'affecte pas leur exercice, et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

La liste des activités accessoires autorisées est fixée par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.
Il conviendrait de revoir cette liste, qui n'a pas évolué depuis plusieurs années, pour intégrer par exemple la constitution d'entreprises tertiaires sans caractère de proximité.

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

- **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**

L'article L 622-1 du CGFP prévoit que les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels. Ce texte ne fixe pas la nature ni la durée de cette autorisation.

Avant la codification, l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 indiquait : *« Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit »*.

Ce décret d'application n'a jamais été pris, et l'article L 622-1 du CGFP ne prévoit plus de décret d'application.

Il conviendrait toutefois de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence. Si un projet de décret avait été préparé pour le CCFP de juillet 2020, ce texte n'a fait l'objet d'aucun examen par le conseil commun et sa publication reste annoncée depuis plusieurs années. Il convient de continuer de soutenir auprès du Gouvernement la nécessité de cette publication.

- **Définir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT**

En cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées :

- selon le principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière.

Les employeurs territoriaux ont la possibilité d'octroyer des IHTS soit en les rémunérant soit en les compensant. Peut se poser la question du maintien de cette latitude.
Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

- **Redéfinir le dispositif des congés bonifiés**

Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin ou de Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficie du régime des congés bonifiés.

L'octroi d'un congé bonifié, dont la durée maximale est limitée à 31 jours consiste à faire bénéficier l'agent concerné de la prise en charge de ses frais de voyage ainsi que d'une majoration de sa rémunération.

L'agent bénéficie de la prise en charge par son employeur des frais de voyage du congé bonifié, voyage aller et retour entre la France métropolitaine et le territoire d'outre-mer.
La collectivité prend également intégralement en charge les frais de transport pour chaque enfant à charge et l'agent peut également prétendre à la prise en charge des frais de transport pour son conjoint, concubin ou partenaire de PACS, sous réserve que les revenus annuels de ce dernier n'excèdent pas 18 552 euros bruts.

Durant le congé bonifié, les fonctionnaires ont droit en complément de leur rémunération à une indemnité de cherté de vie.

Si le décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée a été modifié par le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020, une redéfinition du dispositif commune aux trois versants de la fonction publique apparait nécessaire au regard de certaines évolutions et de la nécessaire maîtrise des dépenses de fonctionnement.

- **Réformer le cadre d'alimentation et d'utilisation du compte-épargne temps**

Le dispositif du compte épargne-temps, réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il peut utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Par exemple, le compte épargne temps peut être utilisé en bloc ou par la prise étalée dans le temps de jours de congés épargnés pendant les mois précédant la retraite.

Les congés accordés au titre de jours épargnés sur le CET sont pris comme des congés annuels ordinaires. Ils peuvent ainsi être pris sous forme de demi-journée alors qu'ils ne peuvent alimenter le compte que sous forme de journée complète.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder un plafond prévu par l'arrêté ; du 9 janvier 2024. A ce jour, ce plafond est fixé à 60 jours sauf dérogations exceptionnelles (COVID, Jeux olympiques).

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 avait modifié les règles relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Depuis la publication de ce décret, les collectivités territoriales ont la possibilité d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique.

Bien que l'organe délibérant détermine les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation avec notamment l'indemnisation des jours, dans de nombreuses collectivités, cette dépense potentielle n'est pas provisionnée.

Par ailleurs, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil doit gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Il serait souhaitable de prévoir que la monétisation des jours épargnés soit affectée sur un compte financier géré par la Caisse des Dépôts qui permettrait de restituer sous forme de capital à l'agent la prise des jours épargnés, ce qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

L'article L 332-13 du CGFP prévoit qu'une collectivité peut recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS, en détachement ou disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, en congé. Il conviendrait d'ouvrir la possibilité de recruter un deuxième agent également sur le même poste et grade qu'un agent usant de son CET avant son départ à la retraite.

5. LA SANTE/SECURITE AU TRAVAIL

- Modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT (en passant de 2 ans à 5 ans, comme dans la FPE et le secteur privé ou en conservant la périodicité de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles et en prévoyant une périodicité à 5 ans pour les autres métiers)

Dans près de 30% des CDG, plus de 75% des non affiliés ont également recours aux prestations de médecine. Ce chiffre a progressé du fait de la pénurie de médecins que subissent également les collectivités. Par ailleurs, les services de santé au travail du secteur privé refusent dorénavant les adhésions de collectivités au motif de la pénurie de médecins de travail auxquels ils sont également confrontés. Ce chiffre est donc attendu en progression.

Quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur de niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli pour permettre le strict minimum légal (visite de sécurité, visite d'embauche, visite de reprise), et même dans ce strict minimum, les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.

Dès 2009, le rapport remis au Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports *« la santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir »* par Christian DELLACHERIE, Paul FRIMAT, Gilles LECLERCQ indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Près de 80% de la population totale des médecins du travail avaient atteint l'âge de départ à la retraite en 2020. Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.
Du fait du manque de médecins du travail, toutes les collectivités ne sont plus en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 qui a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 a favorisé le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permis de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel, notamment en renforçant le rôle des infirmiers du travail.

Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) permettrait de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

- Mettre en œuvre de dispositifs permettant le recrutement de médecins du travail et une meilleure prise en charge des agents en matière de santé au travail

Il convient de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et le décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE. De la même façon, aujourd'hui, seul un médecin du travail disposant du DES peut tutorer un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, **il pourrait être proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent tutorer un médecin interne.**

☐ *faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine du travail ou par la VAE*

☐ *permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience professionnelle de tutorer un médecin interne dans les services de médecine de travail*

☐ *modifier l'article 9 de l'arrêté du 30 juin 2004 qui précise actuellement qu'un médecin peut être titulaire de plusieurs qualifications, mais peut être inscrit que sur la liste d'une seule spécialité, afin de permettre à un médecin généraliste qui souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités, sans avoir à choisir entre l'une ou l'autre de ces spécialités et devoir reprendre une formation longue et coûteuse s'il souhaite notamment stopper son activité de médecin du travail et revenir vers la médecine généraliste*

☐ *modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours (diplôme destiné à former aux fonctions de médecin du travail agricole), comme diplôme permettant d'être autorisé à exercer comme médecin du travail dans la fonction publique territoriale*

☐ *créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité ou établissement public*

☐ *au sujet de la formation initiale des médecins, identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail dans la certification des médecins*

- **Conforter et renforcer le réseau des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI)**

Alors que seuls 38% des collectivités et établissements publics locaux ont adopté un document unique d'évaluation des risques professionnels, il est nécessaire permettre le développement des politiques de prévention dans la FPT.

L’autorité territoriale désigne le ou les agents qui sont chargés d’assurer une fonction d’inspection dans le domaine de l’hygiène et la sécurité ou peut passer convention à cet effet avec le centre de gestion.

En effet, les inspecteurs du travail n'ont pas de possibilité d'intervention directe dans les collectivités locales.

L’ACFI contribue à la mise en œuvre par l’employeur, de la politique de santé et de sécurité au travail de la collectivité en vérifiant que les obligations qui s’imposent à l’employeur sur le champ de la prévention des risques professionnels sont bien remplies en rappelant les prescriptions et en formulant des propositions correctives et préventives.

L’ACFI ne possède pas de par les textes et sa fonction de prérogatives d'injonction ou de moyen de mise en demeure, ses observations donnent lieu à des propositions à l'intention de l'Autorité territoriale à qui il appartient de donner suite.

Le rôle et le cadre d’exercice des ACFI pourraient être renforcés notamment en constituant des inspections communes ou mutualisées entre les établissements publics, administrations, collectivités territoriales et en développant leur rôle de médiation et d’interpellation.

6. LA FIN D'EMPLOI OU DE CARRIERE

- **Instaurer des dispositifs d'aménagements de fin de carrière autre que la retraite progressive**

Les mesures d'aménagement de fins de carrière consistent principalement à alléger le temps de travail des agents, et dans une moindre mesure à anticiper leur départ à la retraite.

Trois dispositifs permettent d'aménager les fins de carrière pour les agents territoriaux :
- le compte épargne-temps qui n'est pas dédié à cet objectif mais peut y contribuer.
Son montant a été toutefois plafonné à 60 jours ce qui limite les possibilités d'un aménagement significatif. Il n'y a pas de majoration liée à la pénibilité du travail exercé
- la retraite progressive qui a été introduite dans le cadre de la réforme des retraites. Elle permet au plus tôt deux ans avant l'âge de départ légal, de travailler à temps partiel tout en percevant une retraite partielle
- la cessation anticipée prévue aux articles L 555-1 et suivants du code général de la fonction publique qui prévoient, au bénéfice des fonctionnaires et agents contractuels de droit public, un dispositif de cessation anticipée d'activité pour les agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.
Dans le cadre de cette cessation anticipée, la retraite peut être accordée, dès l'âge de 50 ans.

Il est indispensable de prévoir des mesures d'accompagnement aux fins de carrière, d'autant plus dans un contexte d'allongement des durées de carrière.

☐ *Revoir la nomenclature des catégories actives*

Le classement de certains emplois dans la catégorie active, qui est caractérisée par une dangerosité particulière et des risques encourus exceptionnels (emplois *« présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles »*), a pu permettre d'apporter une réponse collective et statutaire à la pénibilité de certains postes. Les agents exerçant un métier pénible actuellement classé en catégorie active sont évalués à près de 55 000 dans la fonction publique territoriale. L'IGA et l'IGAS avaient, en 2016, mis en évidence que certains métiers répondant aux critères de pénibilité n'étaient pas classés en catégorie active, alors qu'a contrario, certains métiers classés en catégorie active ne correspondaient pas à des affectations particulièrement dangereuses ou présentant des risques exceptionnels.

☐ *Créer un compte de pénibilité propre à la fonction publique*

Il pourrait être envisagé la mise en œuvre d'un compte professionnel de prévention spécifique à la FPT. Dans le secteur privé, le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée.

En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P. Ces points de pénibilité sont déterminés en fonction de l'exposition à un facteur de risque (travail de nuit, travail avec geste répétitif, travail en équipes alternante, bruit, températures extrêmes, milieu hyperbare). Ces points permettent aux salariés de partir en formation, de travailler à temps partiel sans perte de salaire ou d'anticiper leur départ en retraite jusqu'à 2 années. En cas de transposition du C2P, seuls les fonctionnaires exposés à l'un des six facteurs de risques-critères de pénibilité en bénéficieraient, ce qui n'est pas adapté, il conviendrait de créer un compte adapté aux agents du secteur public et des collectivités.

En effet, un trop faible nombre de critères du C2P sont transposables dans la fonction publique territoriale, compte-tenu des 6 critères de pénibilité redéfinis en 2017.
Par exemple, les agents territoriaux, issus des filières technique ou sociale, comme par exemple les agents sociaux ou les ATSEM, n'entrent pas dans le champ des facteurs de pénibilité ouvrant accès au C2P.

Dans le secteur de la petite enfance, le bruit dans les structures d'accueil peut épuiser à long terme les agents. Pour ceux en lien direct avec les usagers, une posture d'engagement auprès des personnes est souvent nécessaire et cet investissement envers un public en difficulté peut impacter psychologiquement l'aidant.

Les agents sont les premiers « *réceptacles* » du mécontentement des usagers (incivilités, agressivité). L'agressivité, voire le harcèlement, peuvent également toucher le secteur de l'aide à domicile.

L'IGA et l'IGAS avaient souligné en 2016 que la transposition du compte personnel de prévention de la pénibilité aux agents publics, bien que souhaitable, était pour l'heure prématurée.

Seule une cartographie préalable des risques liés à l'exercice des métiers permettra de déterminer l'impact de l'ensemble des facteurs de risque sur la pénibilité permettant également, par exemple, d'appliquer à des agents poly-exposés, mais ne remplissant pas l'un des critères de pénibilité pris isolément, d'être inclus dans le champ du C2P ou à un régime de retraite anticipée.

☐ *Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite ou de points bonifiés*

Sans réviser les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CET en cours de carrière des agents territoriaux, une nouvelle modalité d'utilisation du CET devrait être envisagée en fin de carrière, exclusivement dans la perspective de cessation définitive des fonctions et à la demande expresse de l'agent.

Il s'agirait de prévoir de déplafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit des jours accumulés sur son CET dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres, dès lors qu'il a formulé sa demande de départ à la retraite auprès de son employeur.

Le CET continuerait d'être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire, ou des effectifs pour l'agent contractuel et, dans ces circonstances, l'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés.

Dans ce cadre, ces jours sont assimilés à des services effectifs inclus dans la durée de services, l'agent est en position d'activité et cette période est considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations.

Par opposition, en cours de carrière, si l'employeur a adopté une délibération instituant la monétisation, au sein de la collectivité et que l'agent souhaite en bénéficier, les règles relatives au seuil et au plafond continueraient de s'appliquer comme actuellement.

Par ailleurs, la mise en œuvre du dispositif de mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite ne devrait pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi pour les besoins de continuité du service.

La mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite devrait être ouverte à l'ensemble de ces agents (fonctionnaires à temps complet ou non complet, agents contractuels sur emploi permanent recrutés pour une durée supérieure à un an).

Cette proposition pourrait être assortie d'un seuil maximum : par exemple, par la fixation d'un âge minimal pour faire valoir son droit aux congés en vue de la retraite compte-tenu de l'âge légal de départ à la retraite, ou par référence aux possibilités offertes par d'autres dispositifs envisagés permettant une retraite anticipée.

Il conviendrait de tenir compte du coût pour les employeurs de ces nouvelles modalités d'utilisation du CET et ne pourrait remettre en cause leur liberté de mettre en œuvre ou non le dispositif proposé plutôt que de prévoir la seule utilisation du CET sous forme de congés.

La gestion de l'ensemble du dispositif, que celui-ci concerne la mise en œuvre du CET dans la perspective de cessation définitive d'activité, devrait être confiée à un tiers tel que le fonds de prévention de l'usure professionnelle.
Ce dispositif suppose néanmoins que la valeur des jours épargnés puisse faire l'objet d'un placement financier au long cours, pour faire en sorte que l'employeur qui liquide un compte conséquent en fin de carrière n'en supporte pas seul la charge, puisque la valeur du jour de CET se sera accrue avec le déroulement de carrière. Cette gestion financière pourrait être confiée à la Caisse des dépôts.

- **Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle**

Aux termes de l'article L 553-2 du code général de la fonction publique, « *le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.* »

Ainsi, la procédure disciplinaire doit être engagée avant un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, aux termes du premier alinéa de l'article L 532-5 du même code, « *Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté.* »

En conséquence, bien que le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire titulaire ne constitue pas une sanction disciplinaire, le conseil de discipline doit être saisi.

S'agissant d'un agent contractuel, aux termes de l'article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, celui-ci « *peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.* »

Aux termes de l'article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale, ces dernières « *connaissent des questions d'ordre individuel relatives au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai.* ».

Néanmoins, contrairement aux cas de licenciement pour insuffisance professionnelle de fonctionnaires, aucune disposition n'impose l'observation de la procédure prévue en matière disciplinaire pour le licenciement d'un agent contractuel dans pareille hypothèse.

En conséquence, bien que la commission consultative paritaire doive être consultée, le conseil de discipline n'a pas à être saisi.

Il convient de rendre plus cohérent le licenciement pour insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute de l'agent, elle ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle étant une décision individuelle, cette décision nécessite en tant que telle un avis de la CAP, à l'instar de ce qui est prévu pour les contractuels (avis de la CCP).

Il pourrait également être prévu de rendre obligatoire un entretien préalable à toute décision de licenciement pour insuffisance professionnelle. La décision serait alors prononcée après avis de la commission paritaire au vu du procès-verbal de l'entretien préalable.

- **Clarifier les conditions d'application ou de prise en compte de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi en cas de maladie ou de rupture conventionnelle**

En vertu des dispositions de l'article L 542-15 du CGFP, le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit la première année l'intégralité de sa rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année.

La réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite de l'agent, le FMPE conservant son indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus depuis six mois au moins avant sa mise en retraite et qui, sert seul à calculer le montant de la pension, indépendamment de la quotité de traitement perçue.

Il apparaît nécessaire de clarifier les conditions de prise en compte de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi en cas de congé de maladie et de la mise en place de la période de demi-traitement ou de rupture conventionnelle.
Faut-il préciser que pour certaines dispositions notamment en cas de rupture conventionnelle, le traitement à retenir est celui précédant la dégressivité ?

7. L'EVOLUTION DES CENTRES DE GESTION

- **Rendre obligatoire un socle de prestations pour les collectivités non affiliées et en réviser les compétences pour être en adéquation avec les besoins de ces collectivités et établissements**

Si la majorité des collectivités non affiliées adhèrent au socle commun, une adhésion obligatoire permettrait de renforcer le rôle mutualisateur opéré par les CDG depuis plusieurs années.

Par ailleurs, le socle pourrait être refondu autour d'un nouvel ensemble de compétences. En effet, les missions justifiant cette adhésion au socle ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des missions du socle, réputé insécable, ce qui a fréquemment justifié des aménagements pour mieux correspondre aux besoins réels des collectivités et établissements non affiliés.

Une approche refondée du socle commun devrait donner priorité à l'adéquation entre les besoins des employeurs non-affiliés et les missions des Centres, en promouvant qualité de services, offre diversifiée et adaptable compte-tenu de besoins évolutifs, d'une nécessaire souplesse de fonctionnement et des enjeux de proximité et de coûts à contenir.

Deux prestations, inutiles pour les grands employeurs sont en réalité en cause : la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite pour lesquels les centres de gestion ne sont pas outillés et l'aide au recrutement et à la mobilité pour les grands employeurs ne sollicitent pas ou marginalement.

- **Renforcer la mutualisation inter-CDG avec la possibilité de création de services communs, l'intégration d'autres missions dans le champ de la mutualisation obligatoire, la définition d'une base légale pour la constitution des budgets régionaux…**

Les efforts de mutualisation réalisés par les CDG pourraient être prolongés par la possibilité de créer des services communs.

La loi devrait accompagner, par la modification du cadre juridique de la coopération inter-Centres, la rationalisation du fonctionnement/de la coopération entre Centres : en ouvrant aux CDG départementaux la possibilité de création de services communs ou la mise en commun de moyens qui n'impliquent pas de transfert de compétences.

L'article L 5211-4-2 du CGCT dispose qu'en dehors des compétences transférées, un établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs. Les effets de cette mise en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact annexée à la convention.
Les services communs sont gérés par l'EPCI à fiscalité propre. A titre dérogatoire, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'établissement public.

Ces dispositions ont un champ d'application limité : elles concernent uniquement les relations entre les communes et les EPCI et ne peuvent pas être appliquées aux Centre de Gestion.

Plusieurs coordinations régionales de CDG ont adopté un budget annexe régional afin de gérer l'enveloppe constituée des transferts de compensation des coûts concours par le CNFPT mais aussi les frais d'animation de la coordination, la promotion de l'emploi public territorial, l'observatoire de l'emploi, les rémunérations afférentes aux référents déontologues et laïcité…

Il conviendrait de prévoir la réalisation de ce budget annexe régional dans les textes.

Concernant les missions pouvant être mutualisées, le législateur a défini un champ de compétences obligatoirement exercées à un niveau régional ou interrégional. La majorité des CDG a souhaité « dépasser » ce cadre législatif en proposant une mutualisation renforcée par exemple comme en Occitanie sur la quasi-totalité des compétences exercées par les Centres à titre obligatoire ou facultatif.

A l'instar de ce qui est proposé par l'IGA et le CGEFI dans leur rapport de novembre 2017, d'autres missions correspondant à l'évolution des besoins d'expertise exprimés par les collectivités territoriales pourraient être inscrites dans les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

- **Modifier le seuil des collectivités que les CDG peuvent accompagner en matière de négociation collective**

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

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

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

Ainsi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie en élargissant le rôle des CDG en matière d'accompagnement de négociation d'accords auprès de l'ensemble des collectivités affiliées mais également qu'ils puissent proposer cette mission aux collectivités non affiliées.

- **Introduire deux missions exercées par les CDG (contrats d'assurance groupe et médiation) dans le code général de la fonction publique**

Le code général de la fonction publique rassemble la partie législative des textes concernant la fonction publique et en particulier les quatre lois dites statutaires n°83-634 du 13 juillet 1983, n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°86-33 du 9 janvier 1986. Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction.

La codification figure en annexe de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021.

Les CDG exercent une mission de conclusion de contrat d'assurance statutaire au titre de l'ancien article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Aux termes de cette disposition, les centres de gestion pouvaient souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandaient, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et 57 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels.

La table de concordance du code général de la fonction publique indique que l'alinéa 5 de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 n'a pas repris dans le code général de la fonction publique.

Le législateur a décidé de pérenniser la MPO et d'octroyer aux CDG une compétence médiation élargie aux médiations à l'initiative des parties (Articles L 213-5 et L 213-6 du code de justice administrative) et aux médiations à l'initiative du juge.

Ainsi, l'article 28 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit que *« (…) Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L 213-11 du code de justice administrative (…) Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L 213-5 à L 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions (...) »*.

La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 ayant été promulguée postérieurement à l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, la mission de médiation confiée aux CDG ne figure pas dans leur champ de compétences défini dans le CGFP.

Il convient, dans un souci de sécurisation juridique de ces missions exercées par les CDG mais aussi de cohérence avec les objectifs poursuivis par l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique, d'introduire ces deux missions dans le code.

- **Protéger l'équilibre financier des contrats groupe d'assurance conclus par les CDG**

Aux termes des dispositions de l'ancien article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels. Dans ce cas, les communes et établissements intéressés sont tenus de rembourser aux centres le montant des primes d'assurance dont ceux-ci sont redevables.

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (91%).

Le taux de cotisation est fonction de la masse salariale de la collectivité et de son taux de sinistralité.

Les CDG partagent largement différentes difficultés dans le cadre de la révision des contrats d'assurance groupe, des lors que l'assureur considère que les résultats sont déséquilibrés :
- augmentation unilatérale très conséquente des taux
- allongement des franchises
- pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse
- ou, plus radical, résiliations du contrat dans un certain nombre de cas.

Les arrêts dans la fonction publique territoriale restent à un niveau important (taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales : 9,6% en 2021, 9,5% en 2020, et 9,2% en 2019).

Une réflexion doit être lancée pour garantir l'équilibre des contrats d'assurance groupe conclus par les CDG.

- **Permettre la réunion des instances des CDG par visioconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI**

L'article L 5211-11-1 du code général des collectivités territoriales dispose que *« Dans les établissements publics de coopération intercommunale, le président peut décider que la réunion du conseil se tient en plusieurs lieux, par visioconférence (…) »*.

Cet article pose également certaines limites à l'utilisation de ce dispositif ; ainsi, la réunion du conseil ne peut se tenir en plusieurs lieux par visioconférence pour l'élection du président et du bureau, pour l'adoption du budget primitif…
Le décret n°2020-904 du 24 juillet 2020 fixe les conditions pérennes de réunion par téléconférence (visioconférence ou à défaut audioconférence) du conseil communautaire dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

En vertu de la loi n°2022-217 du 21 février 2022, l'article L5211-11-1 révisé s'applique depuis le 1er août 2022. Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'a été prévue concernant les Centres de Gestion. **Afin d'autoriser une certaine souplesse de fonctionnement, il s'agirait de prévoir les conditions pérennes de réunion des instances des CDG par téléconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI.**

- **Prévoir des dispositions particulières sur les CST institués par les CDG**

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 aout 2019 dite de transformation de la fonction publique a prévu la création d'une formation spécialisée en santé et sécurité au travail, au sein des comités sociaux territoriaux (CST) dans les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins deux cents agents. Ce texte, tout comme le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ne prévoient pas de dispositions spécifiques concernant l'organisation de ces instances au sein des Centres (caractère obligatoire ou facultatif, de la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de leur comité social territorial, notion d'employeur qui prend en charge des formations et des frais de déplacement et de séjour des représentants du personnel membres des formations spécialisées ou du comité social territorial qui bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail mentionné à l'article L 214-1 du CGFP…), ce qui entraîne des difficultés ou des différences d'interprétation.

Il conviendrait de faire préciser au sein du CGFP et du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 des dispositions relatives aux CST institués au sein des CDG.

L'enjeu de principe est de savoir si au-delà de 50 agents, les centres de gestion doivent disposer d'un CST propre, sans être rattaché à celui des collectivités de moins de 50 agents, la loi ayant rattaché leurs agents au CST commun des petits employeurs. Dans l'affirmative, s'en déduira mécaniquement la constitution d'une formation spécialisée les concernant à 200 agents.

- **Inscrire dans le champ de compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus**

L'institution d'un référent déontologue de l'élu local résulte d'un amendement parlementaire lors de la discussion de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique. L'article L 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales qui traite de la Charte de l'élu local a ainsi été complété par "*Tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui*

apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la présente charte." Cette obligation est entrée en vigueur le 1er juin 2023
Un décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local est venu préciser les modalités d'application de cet article.

Lors de l'examen de ce texte, le Conseil d'État a été particulièrement attentif aux garanties en termes d'indépendance et d'impartialité de la ou des personnes physiques pouvant être désignées pour assurer ces fonctions. Le décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte visé à l'article L 5721-2 du CGCT désigne le référent déontologue (soit une ou plusieurs personnes, soit un collège). Le texte permet également la désignation d'un même référent déontologue de l'élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes. Le décret prévoit ainsi la possibilité pour chaque collectivité, groupement de collectivités ou syndicat mixte de désigner le même référent ou collège (par exemple, un conseil départemental, une communauté de communes, des communes non membres de cette communauté peuvent désigner le même référent).

Alors que le champ des compétences obligatoires des Centres de gestion prévoit la mise à disposition d'un référent déontologue pour les agents des collectivités et établissements affiliés et adhérents au socle commun de prestations, cette mission n'est pas prévue dans le cadre de la déontologie des élus. Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 prévoit que le référent déontologue des élus ne peut pas être l'agent de la ou de l'une de ces collectivités (y compris lorsque cette personne détenait un mandat local ces trois dernières années) et, en toute hypothèse, ce référent ne doit pas se trouver en conflit d'intérêt.

Alors que de nombreuses collectivités ont sollicité le recours à leur CDG pour les accompagner dans la nomination de leur référent déontologue élus, le champ de compétences facultatives des CDG défini aux articles L 452-40 à L 452-48 du code général de la fonction publique pourrait être modifié pour inscrire la mission d'assistance administrative ou de secrétariat du référent déontologue élus. Seule cette mission d'assistance pourrait être prévue, les dispositions du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 ne permettent pas à un CDG de mettre l'un de ses agents à disposition des collectivités concernées par une saisine.

- **Modifier l'organiser des concours**

Dans un contexte de contraction du nombre de postes ouverts par les collectivités et de recours important aux contractuels, les CDG organisent chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux.

☐ *Il convient de moderniser les concours et examens administratifs avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement*.
Le concours doit être gage de professionnalisme et de compétence des agents. Il s'agit de limiter les épreuves théoriques dans les concours internes afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

La période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des faux externes pourrait être réduite.
Enfin, il est nécessaire de remettre à jour les spécialités des concours, afin de tenir compte de l'évolution des emplois.

☐ *Favoriser le développement du concours sur titres dans les filières médico-sociale et artistique*

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences mais également de la baisse d'attrait pour les concours et des coûts d'organisation, une généralisation des concours sur titres a été mise en œuvre par la loi du 6 août 2019. Il convient que les textes réglementaires fixant les modalités d'organisation des modes de recrutement dans la filière médico-sociale mais aussi pour les postes relevant de la filière artistique soient révisés pour ouvrir cette possibilité de concours sur titres.

☐ *Supprimer certains concours de catégorie C*

25 CDG organiseront en 2024 le concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe. Au regard de l'évolution des cas de recrutements directs dans les collectivités, certains CDG avaient fait le choix de ne plus organiser les concours d'adjoints administratifs notamment.
Pourraient être supprimés certains concours de catégorie C, lorsque les premiers grades d'accès aux cadres d'emplois sont ouverts aux recrutements directs. Il s'agit des concours :

- d'adjoint technique principal de 2ème classe
- d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement
- d'adjoint administratif principal de 2ème classe
- d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe
- d'agent social principal de 2ème classe
- d'adjoint d'animation principal de 2ème classe.

☐ *Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des Centres de Gestion*

Les CDG sont compétents pour l'organisation de tous les concours et examens professionnels, à l'exception de ceux de catégorie A+ qui sont de la compétence du CNFPT. Les employeurs publics territoriaux non affiliés à un CDG peuvent également organiser des concours et des examens professionnels, si ceux-ci concernent la catégorie C toutes filières confondues et la filière médico-sociale, toutes catégories confondues. Cette situation manque de lisibilité pour les candidats qui ne comprennent pas que certains concours relèvent de la compétence exclusive des CDG, alors que d'autres peuvent être organisés à la fois par le CDG et une collectivité.
Dans les faits, la quasi-totalité des collectivités non affiliées conventionnent avec les CDG pour l'organisation des concours. **Il est par conséquent souhaitable d'institutionnaliser la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG (sous réserve de la compétence du CNFPT pour les A+).**

Annexe n°1
Motion de la commission santé, sécurité, qualité de vie au travail

La Commission santé, sécurité et qualité de vie au travail de la Fédération, présidée par Eric DURAND, 6ème Vice-Président de la Fédération, Président du CDG du Nord et Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne a adoptée une motion spécifique sur les questions relatives à la médecine du travail, au conseil médical, aux obligations des agents placés en congé de maladie.

PROPOSITION DE MOTION
DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DE LA FNCDG

Les Centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive et santé au travail ou de prévention de risques professionnels.

82 CDG ont mis en place un service de médecine professionnelle et préventive ce qui représente près de 85% des CDG. Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive.

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service pour l'ensemble des CDG exerçant cette mission s'élève à près d'un million.

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues et d'ergonomes alors qu'il ne s'agit pas d'une mission obligatoire mais sous conventionnement. La contradiction est à soulever entre une obligation d'employeur sur la santé de ses agents et l'obligation de visites tous les 2 ans, et une offre de services des CDG qui reste facultative.
La grande majorité des collectivités affiliées (+ de 75%) demandent à bénéficier du service médecine préventive des CDG.

Dans près de 30% des CDG, plus de 75% des non affiliés ont également recours aux prestations de médecine. Ce chiffre a progressé du fait de la pénurie de médecins que subissent également les collectivités et de la crise COVID. Par ailleurs, les services de santé au travail du secteur privé refusent dorénavant les adhésions de collectivités au motif de la pénurie de médecins de travail auxquels ils sont également confrontés. Ce chiffre est donc attendu en progression.

Quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur de niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli pour permettre le strict minimum légal (visite de sécurité, visite d'embauche, visite de reprise), et même dans ce strict minimum, les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.
Dès 2009, le rapport remis au Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports *« la santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir »* par Christian DELLACHERIE, Paul FRIMAT, Gilles LECLERCQ indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Près de 80% de la population totale des médecins du travail avaient atteint l'âge de départ à la retraite en 2020.

Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés. Du fait du manque de médecins du travail, toutes les collectivités ne sont plus en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 qui a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 a favorisé le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permis de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel, notamment en renforçant le rôle des infirmiers du travail.

Toutefois, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) n'a pas été retenue. Cela aurait permis de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Proposition 1 : modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT en passant de 2 ans à 5 ans, comme dans la FPE et le secteur privé.
OU proposition 1 bis : garder la périodicité de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles, et modifier la périodicité à 5 ans pour les autres métiers
La détermination de la périodicité des visites médicales pourrait être déterminée, après avis des instances de concertation, par le médecin du travail.

Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et le décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE. De la même façon, aujourd'hui, seul un médecin du travail disposant du DES peut tutorer un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, il pourrait être proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent tutorer un médecin interne.

Proposition 2 : faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine du travail ou par la VAE.

Proposition 3 : permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience professionnelle de tutorer un médecin interne dans les services de médecine de travail

Proposition 4 : modifier l'article 9 de l'arrêté du 30 juin 2004 qui précise actuellement qu'un médecin peut être titulaire de plusieurs qualifications, mais peut être inscrit que sur la liste d'une seule spécialité, afin de permettre à un médecin généraliste qui souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités, sans avoir à choisir entre l'une ou l'autre de ces spécialités et devoir reprendre une formation longue et coûteuse s'il souhaite notamment stopper son activité de médecin du travail et revenir vers la médecine généraliste

Proposition 5 : modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours (diplôme destiné à former aux fonctions de médecin du travail agricole), comme diplôme permettant d'être autorisé à exercer comme médecin du travail dans la fonction publique territoriale

Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il est souhaitable de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin et infirmier une fois recruté et formé dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité ou un établissement public.

Proposition 6 : créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité ou établissement public

En termes de formation initiale, il serait sans doute utile d'assouplir le numerus clausus, notamment sur la spécialité en santé au travail.

Proposition 7 : au sujet de la formation initiale des médecins, identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail dans la certification des médecins

Compte tenu de la difficulté de recruter des médecins, et du peu de vivier dans cette spécialité, il pourrait aussi être envisagé de ne recourir aux médecins du travail que pour les métiers à risques et pénibles, et pour les autres se baser sur d'autres dispositifs : renforcement du champ de compétences des infirmiers du travail, délivrance d'un certificat d'aptitude des médecins traitants généralistes... D'ailleurs, les médecins généralistes ont été fortement mobilisés lors de la pandémie de Covid pour établir les certificats médicaux des agents à pathologie à risque, et ne peuvent méconnaitre les conditions de travail de leurs patients qui ont un impact dans la condition physique et psychologique de leurs patients.

Proposition 8 : demander aux médecins traitants généralistes des certificats d'aptitude en lieu et place des visites d'information et de prévention pour les agents dont le métier n'est ni à risque ni pénible.

Proposition 9 : renforcer le rôle des infirmiers du travail pour la réalisation des visites d'information et de prévention, rôle aujourd'hui strictement encadré par le protocole formalisé par le médecin du travail qui fixe les objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 a permis une vision pluridisciplinaire de la médecine de prévention et a simplifié le recours au conseil médical. Il n'en reste pas moins que le conseil médical est souvent tributaire des avis des médecins experts. Les délais de recours à ces mêmes médecins sont très longs en amont de la prise de RDV, mais aussi a posteriori dans l'obtention du compte rendu. Ceci est très pénalisant à la fois pour les employeurs territoriaux, pour les agents concernés par la maladie qui sont dans l'attente du règlement de leur situation individuelle, et par les collègues de ceux· qui sont malades car ils sont souvent pénalisés (le poste est bloqué en attendant, des contractuels sont recrutés pour pallier ces absences, parfois longues).

Proposition 10 : travailler avec le Conseil de l'Ordre pour une simplification des recours aux médecins experts

Aux termes de l'article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, en sus de la visite d'information et de prévention prévu à l'article 20 le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Ainsi, à la suite d'une réintégration après avis favorable formulé par le conseil médical sur la situation d'un agent en CLM ou CLD, la visite de l'agent auprès du médecin du travail présente un caractère obligatoire. L'agent ne peut s'y soustraire.

La question se pose lorsque la réintégration n'est pas encore intervenue dans l'attente de l'avis du médecin du travail quant aux aménagements de poste ou à une réaffectation de l'agent. Il pourrait être proposé de renforcer les obligations de l'agent de pouvoir être soumis à une visite auprès du médecin du travail avant sa réintégration. Actuellement, en cas de congé de maladie, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 ne prévoit que des visites de contrôle auprès du médecin agréé.

Proposition 11 : Prévoir qu'une autorité territoriale puisse imposer à un agent placé en congé pour accident de service ou maladie professionnelle une visite auprès du médecin du travail, notamment pour que le médecin puisse se prononcer sur un aménagement de poste ou un changement d'affectation ou imposer à un agent une visite à la suite d'un avis favorable à réintégration du conseil médical sur la situation d'un agent placé en congé de maladie en fin de droits à congé de maladie ou en disponibilité d'office pour raison de santé.

Annexe n°2
Liste des recommandations de la mission de préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale (Novembre 2023)

Recommandation n°1 : Prendre les dispositions d'application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permettant aux agents qui présentent des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un entretien de carrière

Recommandation n°2 : Inscrire de façon obligatoire la politique de prévention de l'usure professionnelle dans les lignes directrices de gestion

Recommandation n°3 : Prévoir un conventionnement entre le fonds et les CDG afin de relayer les interventions du fonds dans les territoires, de faciliter l'accès à un socle d'actions de prévention et d'accompagnement des transitions professionnelles et d'observation dans le champ de la santé au travail

Recommandation n°4 : Prévoir un partenariat formalisé entre le fonds et le CNFPT pour développer et articuler leurs interventions dans le champ, d'une part, des formations liées aux transitions professionnelles et, d'autre part, de l'analyse des métiers face au risque d'usure

Recommandation n°5 : Accompagner la création du fonds par une amélioration de la production de données permettant d'identifier les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle

Recommandation n°6 : Donner accès au fonds aux fonctionnaires et aux agents contractuels ; confier à la gouvernance du fonds la définition de priorités pour l'accès aux aides individuelles en termes de métiers, d'une part, et de situations individuelles d'usure ou de risques d'usure professionnelle reconnues médicalement, d'autre part.

Recommandation n°7 : Créer le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT sous forme un établissement public doté d'une gouvernance propre mais rattaché au FIPHFP à travers une direction commune, des moyens de gestion et d'intervention en commun

Recommandation n°8 : Mettre en place un financement majoritaire des collectivités territoriales (assis sur la masse salariale) assorti d'une participation de l'État ; étudier les conditions de faisabilité de la mise en place, à l'horizon de 2 ou 3 ans, d'un financement incitatif à l'amélioration des pratiques de prévention

Coordination des employeurs publics territoriaux

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

Paris, le 21 mai 2024

DECLARATION COMMUNE
SUR LE PROJET DE REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le chantier de la réforme de la fonction publique désormais ouvert après des mois d'attente doit répondre à des enjeux essentiels.

Les membres de la Coordination des employeurs territoriaux regrettent en premier lieu que les enjeux et axes d'amélioration qu'ils avaient présentés dans une contribution, adressée au Ministre de la transformation et de la fonction publiques en octobre 2023, n'aient pas été repris dans les éléments communiqués lors du dernier Conseil commun de la fonction publique.

Ils s'étonnent par ailleurs des annonces relayées dans la presse relatives à l'insuffisance professionnelle, au licenciement d'agents publics ou à la suppression des catégories, et soulignent qu'elles ne correspondent pas à l'information qui leur avait été présentée. Ils regrettent ce décalage et que certains sujets, pourtant prioritaires, ne soient pas abordés.

Dans cette perspective, ils entendent rappeler fermement leurs préoccupations et leurs attentes communes à l'ensemble des collectivités territoriales dans la diversité de leur strate.

Alors que le Gouvernement met l'accent sur l'« *efficacité de la fonction publique* », comme l'indique le titre du document de cadrage de la concertation, les employeurs territoriaux considérent que le défi premier d'une fonction publique moderne est celui de l'attractivité et de la fidélisation de ses agents publics afin de mobiliser les compétences des femmes et des hommes, indispensables au service public d'aujourd'hui et de demain.

Les employeurs réfutent que le « système soit resté bloqué dans les années 80 », son efficacité n'a de cesse d'être prouvée, l'exemple le plus fort l'ayant été au cœur de la crise Covid.

Aussi, faut-il prioritairement favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société, tout en préservant son statut.

Ces préoccupations appellent des réponses précises qui devront s'inscrire dans le respect du principe d'unité de la fonction publique, principe auquel ils redisent leur profond attachement.

Ils rappellent à cet égard que la séparation du grade et de l'emploi ainsi que la logique de carrière, sont le gage de l'adaptation et de l'évolution du service public. Ces règles garantissent en effet la mobilité et les transitions professionnelles, essentielles face aux enjeux d'évolution du service public et à l'allongement des carrières.

Contact : Véronique GEAY - Tél. : 06 69 11 58 54 – veronique.geay@csfpt.org

Par ailleurs, la réforme ne saurait être réduite au seul projet de loi car d'après l'agenda social 2024, deux négociations collectives seront prochainement engagées, l'une sur les mesures salariales, l'autre sur les conditions de travail.

A ce stade, les employeurs territoriaux interrogent le Gouvernement sur la place consacrée au versant territorial dans l'ensemble de ces évolutions. **Ils demandent à l'Etat de tenir compte des spécificités de chaque versant dans le cadre de l'élaboration normative, sans confondre, dans cet exercice, ses propres préoccupations d'employeur.**

Ils alertent également sur leur capacité à répondre aux demandes de revalorisation des rémunérations des agents, dans un contexte où leur autonomie financière est remise en question et où le Gouvernement entend appeler les collectivités à participer au redressement des finances publiques.

Aussi, les employeurs territoriaux seront particulièrement attentifs à être associés à la négociation annuelle obligatoire avec l'Etat et la fonction publique hospitalière relative aux mesures salariales concernant la fonction publique.

Ils seront également particulièrement vigilants quant à **la transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 relatif à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux**, dont la mise en oeuvre doit désormais s'achever au plus vite afin de respecter les conditions du dialogue social et le principe de libre administration des collectivités locales.

Enfin, les employeurs souhaitent que dans le cadre des concertations engagées **la mise en œuvre d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale** demeure une priorité car chaque année plus de 52 000 agents territoriaux sont concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou l'invalidité.

Forte de la contribution qu'elle a déjà versée au débat en octobre dernier, la Coordination des employeurs territoriaux entend donc prendre toute sa part quant à la bonne réalisation de ces chantiers, appelle le Gouvernement à faire preuve de clarté sur ses intentions et à prendre en compte l'attachement des élus locaux à un modèle statutaire souple au sein duquel oeuvre 1,9 million de serviteurs de l'intérêt général.

P.J. : Texte de la contribution de la Coordination des employeurs territoriaux du mois d'octobre 2023.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Agenda social 2024

Le 7 mars 2024, les membres de la coordination des employeurs territoriaux ont été destinataires d'un courrier de Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, concernant l'évolution de l'agenda social pour 2024.

A la suite d'un nouveau cycle de rencontres bilatérales avec les huit organisations syndicales représentatives du CCFP se sont tenues le 13 et le 21 février et d'une rencontre entre le Ministre et le porte-parole de la CET le 14 février, il a été convenu de réagencer l'agenda social 2024 et de revoir le document adressé préalablement à l'ensemble des partenaires sociaux le 11 décembre 2023.

Si l'ensemble des thématiques retenues en 2023 demeure susceptible de donner lieu à négociations ou à concertations, un repositionnement de chaque thématique dans le calendrier a été opéré afin de tenir compte des priorités définies par le Premier Ministre dans sa déclaration de politique générale du 30 janvier et des attentes exprimées lors des bilatérales.

Le courrier du Ministre du 7 mars 2024 liste les thématiques pouvant donner lieu à négociation et celles sur lesquelles une concertation serait engagée :

1. Thématiques pouvant donner lieu à négociation :
   - La mise en œuvre de la négociation annuelle sur les salaires et les principes et leviers d'évolution pluriannuelle
   - L'organisation, les conditions et les environnements de travail (intégrant l'expérimentation de la semaine en quatre jours)
   - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
   - Les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences
   - L'action sociale et notamment sa gouvernance et l'articulation entre les niveaux ministériels et interministériel
   - Les droits syndicaux.

2. Thématiques ayant vocation à faire l'objet de concertations
   - Le projet de loi sur la fonction publique dont l'examen au Parlement est prévu au second semestre 2024
   - Le bilan des élections professionnelles et les perspectives d'évolution à retenir pour les prochains scrutins
   - Le logement des agents publics
   - La protection des agents publics
   - La transition environnementale et la mise en œuvre du plan de transformation écologique des administrations publiques.

Le calendrier prévisionnel des négociations et concertations est ainsi défini :

- D'ici la fin du 1er trimestre 2024 :
  - Négociations salariales annuelles
  - Organisation, conditions et environnements de travail

- Logement
- Enjeux de la transition écologique et environnementale
- Modalités du vote électronique
- Organisation des JO de Paris

- 2ème trimestre 2024 :

- Concertation sur le projet de loi sur la fonction publique
- Poursuite des discussions sur les négociations salariales annuelles et les leviers d'évolution des rémunérations
- Poursuite des travaux sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail
- Poursuite du groupe de travail sur le logement
- Poursuite du groupe de travail Organisation des JO de Paris

- 3ème trimestre 2024 :

- Consolidation des éléments de bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puis ouverture de la négociation sur l'égalité professionnelle
- Echanges préparatoires à l'ouverture de négociations sur :
  - Les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences
  - Les droits syndicaux
  - L'action sociale.

<u>Négociations salariales</u>

Les représentants de la coordination des employeurs territoriaux et les représentants des employeurs hospitaliers ont été conviés par la DGAFP à participer à une réunion portant sur la négociation salariale annuelle le 14 décembre 2023. Cette réunion faisait suite à un premier groupe de travail organisé le 17 octobre 2023.

Lors de cette réunion du 14 décembre 2023, il avait été prévu que les négociations salariales pourraient s'inscrire dans un cadre rénové, avec notamment la mise en place d'une négociation salariale annuelle, inspirée des « négociations annuelles obligatoires » existant dans le secteur privé. Ce nouvel espace de négociation annuel portant sur la politique salariale dans le secteur public permettrait l'établissement régulier et actualisé d'un diagnostic partagé sur l'état des rémunérations des agents publics et de consolider une stratégie collective pour répondre aux différents enjeux en la matière.

La politique salariale du secteur public est aujourd'hui structurée par plusieurs canaux de décisions et de négociations conduisant à arrêter les mesures générales et catégorielles applicables aux agents publics :

- La conférence salariale, organisée chaque année (au moins ces dernières années) à l'initiative du ministre chargé de la Fonction publique, est le cadre dans lequel sont annoncées, en présence des organisations syndicales, les principales mesures générales ayant vocation à entrer en vigueur l'année suivante et qui s'appliquent, en règle générale, aux trois versants de la fonction publique. Ces dernières années, ce rendez-vous annuel a cependant aussi donné lieu à l'annonce de mesures prenant effet dans

l'année en cours (ex. : la hausse de la valeur du point d'indice en 2022 et 2023 entrées en vigueur dès juillet).

- Pour la fonction publique d'Etat, le processus budgétaire annuel, ministériel

- Pour la fonction publique hospitalière, la préparation du PLFSS et le cadrage de l'ONDAM

- Pour la FPT, les employeurs territoriaux peuvent décliner dans leur budget des politiques salariales spécifiques.

Le plus souvent organisée avant l'été, la portée de la conférence salariale annuelle, dont la tenue n'est prévue par aucun texte, s'apparente à une présentation descendante laissant peu de place à la négociation, lui valant des critiques notamment de la part des organisations syndicales. La conférence salariale ne porte par ailleurs que sur des mesures générales, sans prise en compte des mesures catégorielles, et limite le dialogue social sur des champs restreints (augmentation du point d'indice notamment).

Les employeurs publics critiquent les délais souvent courts de mise en œuvre des mesures générales (augmentation de la valeur du point d'indice) décidées ainsi que l'articulation malaisée des calendriers d'entrée en vigueur avec leurs calendriers budgétaires.

Les cycles de discussion sont totalement dissociés du calendrier budgétaire triennal et conduisent à un défaut d'anticipation dans le financement, en particulier pour les mesures entrées en vigueur en cours d'année.

Cette approche est morcelée entre le type de mesures et selon les employeurs, et ne permet pas de vision consolidée et de prise en compte de l'ensemble des leviers de rémunération.

La négociation salariale annuelle se fonderait sur un diagnostic partagé des déterminants économiques et budgétaires (inflation, croissance, évolution du SMIC, trajectoire budgétaires pluriannuelles) de l'évolution des rémunérations.

Elle porterait sur l'ensemble de l'enveloppe financière dédiée aux politiques salariales, et traiterait de ce qui pourrait relever, le cas échéant, de mesures générales d'augmentation, ainsi que des grandes orientations relatives aux mesures sectorielles. La rémunération indiciaire, indemnitaire, et les mesures d'accompagnement telles que l'action sociale y seraient intégrés.

Elle permettrait ainsi de partager les priorités à retenir pour l'année N+1, notamment sur l'équilibre entre mesures générales et mesures catégorielles.

L'année 2024 est marquée par la mise en œuvre des mesures salariales déjà décidées en 2023, au titre de l'année 2024, avec en particulier l'ajout de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. L e gouvernement ayant annoncé une année blanche en 2024, il n'y aurait pas de négociation propre.

Cette négociation permettrait de rassembler l'ensemble des acteurs publics des trois versants pour y dresser un état des lieux et construire un programme de travail annuel partagé et serait conduite dans le cadre d'un calendrier fixe chaque année. Une gouvernance dédiée au déroulement des négociations qui s'opèrent en inter-versant est prévue.

Dans un courrier en date du 24 mai 2024, Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, a indiqué souhaiter que l'ensemble des structures participant à la coordination des employeurs territoriaux soit associé à cette gouvernance. Il mentionne également l'inscription dans le projet de loi pour l'efficacité de la FP, du principe d'une négociation salariale annuelle obligatoire, « proposition de mesure législative supplémentaire émise lors du premier cycle de concertation ».

Trois réunions ont été organisées en 2024 concernant le diagnostic sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique :

- Le 14 mars
- Le 30 avril
- Le 22 mai.

Ces réunions ont été l'occasion de revenir sur les mesures salariales mises en œuvre depuis 2016, sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat sur 10 ans et d'illustrer l'impact des mesures sur la rémunération nette des agents, ces simulations sur les rémunérations nettes portant principalement sur des agents des autres fonctions publics (enseignant, infirmier, aide-soignant, policier).

Concernant le rappel des mesures salariales, les réunions ont été l'occasion d'évoquer :

- Les mesures générales socle pour tous les agents (PPCR, revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022, au 1er juillet 2023)
- Les mesures en faveur de certains agents ou catégorielles (décrets portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale, prime pouvoir d'achat, attribution de 1 à 9 points au 1er juillet 2023, prime grand âge, évolution du régime indemnitaire des policiers municipaux, rémunération des sapeurs-pompiers, Ségur de la Santé, évolution de la NBI des secrétaires de mairie, indemnité de résidence, indemnité de conduite des véhicules…)
- Les mesures complémentaires (reconduction de la GIPA, revalorisation de la prise en charge des frais de transport en janvier et septembre 2022 pour le forfait mobilités durables, et en septembre 2023 avec l'évolution de la prise en charge de 50 à 75% pour les frais de transport collectif, l'augmentation des frais de restauration en septembre 2022, la revalorisation des frais de mission en septembre 2023, la revalorisation de la monétisation des jours de CET en janvier 2024).

L'état des lieux réalisé par la DGAFP indique que depuis 2011 la progression de la rémunération moyenne est comprise dans la FPT entre 1,4% et 2,8% par an.

Une multilatérale est prévue en format CCFP avec le Ministre le 11 juin 2024.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CSFPT
29 mai 2024

Examen des décrets d'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a modifié les conditions de nomination mais également d'évolution de carrière des secrétaires de mairie.

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a créé deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- Une nouvelle voie de promotion interne sans quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, promotion réservée aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret. Cette voie de promotion est pérenne. La durée minimale d'exercice des fonctions est également précisée par décret. L'inscription sur la liste d'aptitude prévue au titre de cette promotion dérogatoire permet d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie.

- Une voie de promotion interne sans quotas temporaire à compter d'avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027 réservée aux agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, qui pourront être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'application de cette promotion dérogatoire, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie.

Cette deuxième mesure se concrétise par un plan de requalification valable jusqu'au 31 décembre 2027. Il doit permettre de promouvoir des agents de catégorie C qui sont sur un grade d'avancement (adjoint administratif principal de 2ème classe ou adjoint administratif principal de 1ère classe) en catégorie B sans quota.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux adjoints administratifs nommés secrétaires de mairie dès lors qu'en application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie est adjoint administratif principal.

L'article 8 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

Les quatre projets de décret soumis à l'examen du CSFPT le 29 mai 2024 portent application des dispositions législatives de la loi du 30 décembre 2023.

Texte 1 : Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Le projet de décret concerne la mise en œuvre du plan de requalification, le dispositif de promotion-formation, la formation de professionnalisation à l'emploi de secrétaire général de mairie, le recrutement des secrétaires généraux de mairie.

Le projet de décret définit les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification. Les agents doivent compter une durée de quatre ans de services effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. Cette durée de service s'apprécie quel que soit le temps de service effectivement accompli par l'agent.

Ce plan de requalification ne peut bénéficier, comme le précise la loi, qu'aux agents titulaires de grades d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe).

Concernant la promotion après formation qualifiante, pourront être inscrits sur la liste d'aptitude après avoir suivi la formation et obtenu l'examen professionnel, les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement et comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

La formation de professionnalisation prévue par la loi du 30 décembre 2023, suivie à la suite de l'affectation sur un premier poste de secrétaire général de mairie intervient dans les 12 mois suivant cette affectation.

Le fonctionnaire qui suit la formation de professionnalisation pour un premier emploi de secrétaire général de mairie est dispensé de suivre la formation de professionnalisation au premier emploi ou s'il a déjà suivi cette formation il est exonéré de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

L'autorité territoriale doit informer le CNFPT dès l'affectation de l'agent afin qu'il puisse suivre sa formation de professionnalisation.

La formation est adaptée aux besoins de la collectivité et est d'une durée de 15 jours quel que soit le cadre d'emplois et le grade de l'agent.

L'article 8 du projet de décret prévoit que les adjoints administratifs principaux peuvent être chargés, avant le 1er janvier 2028, du secrétariat de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Cinq amendements ont été déposés sur ce texte par les organisations syndicales :

- Un amendement de la CFDT, de l'UNSA et de la FA-FPT vise à ce que les adjoints administratifs quel que soit leur grade puissent voir leur ancienneté prise en compte afin de bénéficier de ce plan de requalification
- FO demande l'intégration, à la date d'entrée en vigueur du décret, des adjoints administratifs exerçant des fonctions de secrétaire de mairie dans le deuxième grade du cadre d'emplois afin qu'ils puissent bénéficier du plan de requalification
- FO et FA-FPT sollicitent la réalisation d'un bilan annuel jusqu'en 2028 de mise en œuvre du plan de requalification
- Un amendement de FO vise à inscrire obligatoirement l'agent qui réussit son examen professionnel sur la liste d'aptitude de promotion interne
- FA-FPT demande que tous les agents de catégorie C même ceux qui sont sur le premier grade du cadre d'emplois puissent bénéficier de la formation qualifiante.

La FNCDG a soumis à la DGCL des amendements visant à :

1. permettre à des agents exerçant des fonctions de secrétaire de mairie mais employés par un CDG ou un EPCI et mis à disposition d'une collectivité de pouvoir bénéficier du plan de requalification
2. prévoir la prise en compte dans les services effectifs du temps passé comme contractuel ou comme mis à disposition comme secrétaire de mairie par un CDG ou un EPCI
3. abaisser à 4 ans la durée nécessaire pour bénéficier d'une formation qualifiante
4. permettre à un agent à temps non complet de pouvoir être détaché comme stagiaire après la promotion auprès d'une collectivité.

Ces amendements n'ont pas été repris à son compte par la DGCL

La DGCL a intégré dans le texte :

- le fait que l'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée d'ancienneté de quatre ans pour bénéficier du plan de requalification
- la réalisation d'un bilan annuel jusqu'en 2028 de mise en œuvre du plan de requalification.

Texte 2 : Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

Le projet de décret prévoit :

- Un dispositif automatique tout au long de la carrière : attribution obligatoire d'un ASA aux secrétaires généraux de mairie à intervalles réguliers au cours de leur carrière et indépendamment de leur manière de servir (premier avancement spécifique d'ancienneté obligatoire de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie)

- Un dispositif supplémentaire conditionné à la manière de servir : attribution d'un ASA facultatif de un à trois mois par période d'au moins trois ans aux secrétaires généraux de mairie décidée par l'autorité territoriale et fondée sur la valeur professionnelle de l'agent.

Dans ce dernier cas, si l'agent exerce son activité auprès de plusieurs employeurs, la décision d'attribution de l'ASA supposera un accord entre eux.

Les avancements spécifiques d'ancienneté s'appliquent aux attachés, aux rédacteurs, aux adjoints administratifs relevant des grades d'avancement, ainsi agents maintenus dans le cadre d'emplois de secrétaire de mairie et qui exercent les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le projet de décret prévoit que ces deux dispositifs ne sont pas exclusifs et pourront se cumuler.

8 amendements ont été déposés par les organisations syndicales sur ce texte :

- La FA-FPT, la CFDT, l'UNSA sollicitent l'ouverture des avancements spécifiques d'ancienneté pour les adjoints administratifs ne relevant pas d'un grade d'avancement
- FO demande à ce que soit définie la notion de durée d'ancienneté dans la fonction et à ce que soient prises en compte les périodes de disponibilité et de congé parental
- Un amendement de FO vise à réduire la périodicité pour les avancements spécifiques d'ancienneté obligatoires : six mois tous les six ans contre six mois tous les huit ans dans le projet de décret
- Un amendement de la FA-FPT vise à renforcer la durée des avancements spécifiques d'ancienneté obligatoires : neuf mois tous les huit ans contre six mois tous les huit ans dans le projet de décret
- La FA-FPT, la CFDT, l'UNSA, FO sollicitent la suppression de l'article 3 du projet de décret et la mise en œuvre d'un avancement spécifique d'ancienneté facultatif lié à la manière de servir de l'agent
- Un amendement de la CFDT vise à ce que l'article 3 du projet de décret soit complété afin que les avancements spécifiques d'ancienneté facultatifs soient mis en œuvre selon des critères définis dans les LDG après avis du CST
- La FA-FPT, la CFDT, l'UNSA, FO sollicitent la prise en compte des fonctions de secrétaire de mairie et pas uniquement de secrétaire général de mairie pour la mise en œuvre d'un avancement spécifique d'ancienneté.

La DGCL a intégré dans le texte :

- le fait que l'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée d'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un avancement spécifique d'ancienneté.

Texte 3 : Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le décret vient préciser les modalités de mise en œuvre de la nouvelle voie de promotion interne sans quotas dans le cadre d'emplois de rédacteur pour les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le projet de décret précise les modalités d'organisation de l'examen professionnel, la nature des épreuves et la durée minimale d'exercice des fonctions.

L'examen professionnel au grade de rédacteur comporte une seule épreuve orale d'entretien d'une durée de vingt minutes.
Cet examen est organisé par les Centres de gestion.
Le jury comprend trois collèges et comprend au moins :

- Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B et un fonctionnaire désigné dans les conditions prévues à l'article 17 du décret du 5 juillet 2013
- Deux personnalités qualifiées
- Deux élus.

Un représentant du CNFPT est désigné au titre de l'un de ces collèges.

L'article 7 du projet de décret prévoit que le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être recruté que pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à la date de sa titularisation.

3 amendements ont été déposés par les organisations syndicales sur ce texte :

- FO souhaite que pour l'examen professionnel toute note inférieure à 10 entraîne l'élimination du candidat (note inférieure à 5 dans le projet de décret)
- Un amendement de FO vise à réduire l'engagement de servir demandé à l'agent de trois à deux ans
- La CFDT souhaite supprimer à l'article 7 qui concerne l'engagement de servir demandé à l'agent la référence à l'article L 512-25 du CGFP qui concerne les remboursements de formation entre collectivités.

La DGCL a intégré dans le texte :

- Le retrait de la référence à l'article L 512-25 du CGFP qui concerne les remboursements de formation entre collectivités
- La suppression de la référence à toute note éliminatoire.

Texte 4 : Projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le projet de décret précise la nature de la formation qualifiante et les modalités de son organisation.

Le contenu de la formation est arrêté par le Président du CNFPT.

La formation est d'une durée de 56 jours, s'organise en plusieurs modules et peut s'échelonner sur une durée de deux ans maximum à compter de l'entrée en formation.

Cette formation couvre le champ d'intervention des fonctionnaires occupant les fonctions de secrétaire général de mairie :
- Assister et conseiller les élus de la commune
- Assurer les services à la population de la commune
- Gérer les services de la commune
- Organiser son travail dans la commune.

La formation sera précédée d'un bilan de compétence individualisé assuré par le CNFPT. Ce bilan doit permettre d'adapter le contenu de la formation au profil et aux besoins de l'agent : des dispenses totales ou partielles peuvent être accordées.

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, valide le suivi de la formation.
Les modules validés ont une durée de validité de deux ans.

L'agent s'engage à suivre la formation et à être assidu.

Cinq amendements ont été présentés par les organisations syndicales sur ce texte :
- La CFDT et l'UNSA sollicitent le remplacement des termes « bilan de compétences individualisé » par la notion de « bilan de parcours formatif individualisé »
- FO, la CFDT, la FA-FPT, la FSU et l'UNSA demandent la suppression de la période de la validité des modules afin que l'agent puisse conserver le bénéfice des modules obtenus
- FO, la CFDT, la FA-FPT, et l'UNSA sollicitent l'instauration d'un droit de recours de l'agent auprès de la commission de qualification
- La CFDT souhaite ajouter une obligation pour les employeurs : la collectivité doit s'engager à permettre à l'agent de suivre la formation
- Un amendement de la FA-FPT et la CFDT a pour objet la suppression de l'article 5 du projet de décret qui prévoit que l'agent s'engage à suivre la formation et à être assidu.

La DGCL a intégré dans le texte :
- Le retrait de la notion de bilan de compétences au profit d'une évaluation préalable de compétences de l'agent
- La suppression à toute durée de validité des modules de formation
- La suppression de l'article prévoyant l'obligation d'assiduité de l'agent.

Les quatre textes ayant reçu un avis défavorable unanime de la part des organisations syndicales, ils devront faire l'objet d'un nouvel examen en assemblée plénière du CSFPT le 19 juin prochain. Le calendrier prévoyant la saisine du CNEN le 6 juillet et du Conseil d'Etat courant juin pour une publication des décrets en juillet ou en septembre sera décalé.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Les élections professionnelles qui se sont tenues en décembre 2022 ont été marquées par la généralisation du vote électronique dans la fonction publique de l'Etat et par la progression de son utilisation dans les deux autres versants.
Ces élections ont donné lieu à de nombreuses interrogations, liées notamment au caractère obsolète de plusieurs dispositions réglementaires et aux difficultés rencontrées par les autorités organisatrices de scrutin dans leurs relations avec leur prestataire de vote électronique.

Un projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique a été soumis à l'examen du Conseil commun de la fonction publique le 23 avril 2024.

Ce projet de décret prévoit que le vote électronique reste une faculté pour les collectivités et n'est obligatoire que pour la FPE.

Le projet de décret rappelle les principes des opérations électorales, notamment le secret et l'anonymat du vote, rappelle le respect des principes de sécurité informatique, rend obligatoire le dispositif informatique de secours, précise le rôle, les missions et les prérogatives d'un expert indépendant, créé une cellule de supervision technique, pose le principe qu'à chaque scrutin correspond un bureau de vote électronique, détaille la composition et les missions respectives des bureaux de vote électronique ainsi que, le cas échéant, des bureaux de centralisation du vote électronique, détaille les modalités et les délais relatifs à l'envoi des candidatures à l'autorité organisatrice du scrutin, à la communication aux électeurs des candidatures et des professions de foi, à l'affichage ou la mise en ligne de la liste des électeurs, détaille les modalités de répartition des fragments de la clé privée de déchiffrement de l'urne électronique, rend obligatoire l'existence et détaille les modalités de mise à disposition d'un poste dédié au vote électronique dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, pose le principe de moyens distincts d'identification et d'authentification de l'électeur afin d'accéder au système de vote électronique, décrit les procédures d'émargement par l'électeur et de délivrance d'un accusé de réception, créé un centre d'assistance au bénéfice des électeurs, détermine les modalités d'accès par les membres des bureaux de vote à la liste d'émargement et au compteur des votes et précise les modalités de fin des opérations de vote électronique, suivie du scellement du système de vote électronique, du dépouillement des urnes électroniques, d'établissement des différents procès-verbaux et enfin de conservation des documents relatifs à ces opérations électorales.

Les articles 8 et 9 du projet de décret précisent que les modalités d'organisation du vote électronique seront prévues par un arrêté de l'autorité territoriale et non plus une délibération.
L'arrêté prévoit notamment le calendrier et le déroulement des opérations électorales, les heures d'ouverture et de clôture des scrutins, la liste des bureaux de vote électronique…

L'article 11 du projet de décret impose un expert indépendant dans le processus électoral, qui remet une expertise préalable (un rapport obligatoire qui est communiqué à l'autorité organisatrice du scrutin), un rapport final obligatoire transmis à la CNIL ainsi qu'aux organisations syndicales ayant déposé des candidatures au scrutin.

Est instituée une cellule de supervision technique, chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote. Cette cellule est composée de représentants de l'administration, de représentants de l'expert indépendant ainsi que du prestataire de vote électronique et, uniquement dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, de représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin. Pendant toute la durée des opérations de vote électronique et pour chaque scrutin, les membres de la cellule de supervision technique peuvent :
1° accéder à la liste des électeurs
2° accéder à l'évolution en temps réel de la liste d'émargement et du compteur de votes
3° constater en temps réel l'intégrité du système de vote électronique.
(Articles 13 et 14 du projet de décret).

L'article 23 dispose que l'envoi à l'administration organisatrice du scrutin, des candidatures ainsi que des professions de foi peut se faire de façon dématérialisée. L'article 24 précise que la communication de ces candidatures et professions de foi est faite aux électeurs au moins quinze jours avant le début du scrutin. Si cette communication peut être dématérialisée, l'affichage physique demeure obligatoire dans les versants territorial et hospitalier.

S'agissant des listes électorales, l'article 25 dispose qu'elles doivent pouvoir être modifiées jusqu'à la veille du premier jour du scrutin. L'article 26 introduit la possibilité de mettre en ligne la liste électorale. Dans la fonction publique de l'Etat uniquement, cette mise en ligne de la liste électorale peut remplacer l'affichage physique.

L'article 28 laisse aux autorités organisatrices de scrutins le soin de décider des modalités de la mise à disposition des candidatures et des professions de foi pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail.

L'article 29 dispose que chaque électeur reçoit notamment, au moins quinze jours avant le premier jour du scrutin, une notice d'information lui donnant des instructions pratiques ainsi qu'un moyen d'authentification lui permettant de participer au scrutin.

Un examen préalable du projet de texte, en collaboration avec l'ANDCDG, a permis d'adresser certaines demandes de modifications à la DGCL et à la DGAFP dont certaines ont été prises en compte et intégrées dans la version du projet de texte soumise à l'examen du CCFP le 23 avril 2024.

Toutefois, trois dispositions prévues par le projet de décret pouvaient encore apparaître contraignantes pour les Centres de gestion, autorités organisatrices d'élections professionnelles.

Aussi, trois amendements du collège employeur du CSFPT ont été déposés sur ce texte même si la DGAFP avait déjà été informée de ces difficultés pour la FPT :

- **Article 23**

L'alinéa 1er de cet article prévoit que la décision ou l'arrêté définissant les modalités d'organisation du vote électronique peut prévoir l'envoi, par voie électronique, par les organisations syndicales qui le souhaitent, des candidatures et, le cas échéant, des professions de foi à l'autorité organisatrice du scrutin. Cet envoi tient lieu de dépôt des professions de foi et des candidatures exigé par les dispositions réglementaires régissant l'élection.

Pour éviter tout risque contentieux lié à la non remise des candidatures et des professions de foi par voie dématérialisée, il est proposé d'inscrire dans cette décision ou cet arrêté définissant les modalités d'organisation du vote électronique le mode d'accusé de réception de ces documents.

Cet amendement a été retenu par la DGAFP.

- **Article 24**

La mise en ligne ou la communication sur support électronique des candidatures et des professions de foi remplace leur transmission aux électeurs sur support papier, sauf dans les collectivités territoriales, où cette mise en ligne et cette communication font aussi l'objet d'une transmission sur support papier.
A l'alinéa 3 de l'article 24, il est proposé de supprimer les termes « sauf dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article L 4 du code général de la fonction publique, où cette mise en ligne et cette communication font aussi l'objet d'une transmission sur support papier ». En effet, alors que dans la fonction publique de l'Etat, la mise en ligne ou la communication sur support électronique des candidatures et des professions de foi apparaissent suffisantes, dans la FPT, à ces deux modes de diffusion doit s'ajouter obligatoirement une transmission sur support papier. Cette obligation maintenue pour la FPT engendre un temps de mise en œuvre et des coûts trop importants alors que la communication est assurée par la mise en œuvre et la communication par voie dématérialisée.

Cet amendement n'a pas été adopté.

- **Article 25**

L'alinéa 2 de l'article 25 prévoit que si un événement entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du premier jour du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité organisatrice du scrutin, soit à la demande de l'intéressé.
Si la possibilité de radiation la veille du premier tour du scrutin est adaptée au vote à l'urne classique, ce délai est inadapté et irréaliste en pratique pour le vote électronique. Il faut effectivement que les radiations ou inscriptions aient lieu avant le scellement du système. Si les radiations/inscriptions peuvent intervenir au plus tard la veille du premier jour du scrutin, les opérations de scellement se dérouleraient après la réalisation des tests surtout sur un créneau de quelques heures qui sera identique pour tous les clients du prestataire. L'amendement vise à prévoir que l'inscription ou la radiation soit prononcée au plus tard quinze jours avant le premier jour du scrutin.

Cet amendement n'a pas été adopté.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de décret fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique

Dans le cadre de la circulaire n° 6419/SG du 29 septembre 2023 relative à la rénovation des concours d'accès à la fonction publique de l'Etat, la Première ministre avait rappelé que le déficit d'attractivité des concours justifiait un chantier de refondation globale de la fonction publique pour agir sur l'ensemble des leviers, à travers notamment la réforme des accès aux procédures de recrutement.

A ce titre, les modalités d'organisation des concours devaient être réinterrogées pour prévenir le risque qu'elles soient un motif de renonciation des candidats intéressés par le service public pour les trois versants de la fonction publique.

Un projet de décret fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique était soumis à l'examen du CCFP le 23 avril dernier.

Le projet de décret prévoit, pour l'ensemble de la fonction publique, la possibilité de recourir à la visioconférence pour les candidats en situation de handicap, pour ceux dont l'état de santé le nécessite ainsi que pour les femmes en situation de grossesse.

Le recours à cette modalité d'organisation sera également possible pour tous les autres candidats sous réserve que l'arrêté d'ouverture de la procédure de recrutement concerné le prévoit.

Actuellement, cette possibilité n'existe que dans la FPE et est encadrée par le décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

Les fonctions publiques territoriale et hospitalière ne disposent pas de texte réglementaire permettant le recours à la visioconférence (seule exception pendant la crise COVID).

Afin d'harmoniser les pratiques au sein des trois versants de la fonction publique, le projet de décret a pour objet d'étendre cette possibilité aux deux autres fonctions publiques.

Le projet de décret modifie également les modalités d'organisation des délibérations des membres de jury, comités et instances de sélection en permettant la tenue de ces délibérations en distanciel.

L'article 1er liste les voies de recrutement pour lesquelles le recours à la visioconférence est ouvert (concours, examens professionnels, recrutements sans concours, PACTE, recrutement d'agents contractuels en situation de handicap).

L'article 2 fixe les règles applicables en matière de publication sur le site internet des autorités organisatrices de la liste des concours et examens professionnels dont la nature des épreuves orales est compatible avec la mise en œuvre de la visioconférence.
Cette disposition permet d'assurer une publicité à destination des candidats. Cet article précise également que le recours à la visioconférence doit être mentionné dans l'arrêté d'ouverture des procédures de recrutement concerné.

L'article 3 précise que la possibilité de recourir à la visioconférence est possible pour les candidats ultra-marins et résidant à l'étranger ainsi que pour les candidats en situation de handicap, les femmes en état de grossesse et les personnes dont l'état de santé rend ce recours nécessaire. Il précise également que cette possibilité est ouverte à tous les autres candidats si l'arrêté d'ouverture le prévoit.

L'article 5 assure la sécurité juridique et technique du recours à la visioconférence en rappelant que cette modalité d'organisation des épreuves orales s'exerce dans des conditions identiques à celles des candidats qui subissent les épreuves devant un jury (contrôle et prévention de la fraude) auxquelles s'ajoutent celles qui concernent les aspects techniques. Ainsi, le recours à la visioconférence n'est possible que s'il permet d'assurer tout au long de l'épreuve, audition ou entretien :
1° L'identité de la personne qui est convoquée à l'épreuve, l'audition ou l'entretien
2° La présence dans la salle où se déroule l'épreuve, l'audition ou l'entretien de la personne des seules personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement
3° L'assistance technique pour la mise en œuvre de la visioconférence.

L'article 6 prévoit la possibilité de recourir à la visioconférence pour les membres des jurys, comités et commissions de sélection à l'occasion de leurs délibérations.

L'article 7 prévoit qu'un arrêté d'application précisant les conditions et les modalités du recours à la visioconférence est pris par le ministre chargé de la fonction publique.

Avant même la fin du dispositif dérogatoire qui avait été mis en place pendant la crise COVID, certains CDG avaient émis le souhait de poursuivre le recours à la visioconférence pour les jurys d'admissibilité et d'admission afin, notamment, de rationnaliser les déplacements qui, sur certains territoires, peuvent être longs et coûteux au regard de la durée des réunions. Les CDG sont plutôt favorables à la possibilité de prévoir le recours à la visioconférence pour les délibérations de jurys.

A contrario, les CDG sont défavorables à deux dispositions prévues par le dernier alinéa de l'article 2 et par l'article 3 du projet de décret.

Deux amendements du collège employeur du CSFPT ont été déposés sur ce texte même si la DGCL avait déjà été informée de ces difficultés pour la FPT :

- **Article 2**

Le troisième alinéa de l'article 2 prévoit que lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice du concours ou du recrutement peut autoriser un candidat à recourir à la visioconférence pour passer les épreuves orales,

auditions ou entretiens, même s'il formule sa demande auprès de cette autorité après la date fixée par l'arrêté d'ouverture.

L'amendement avait pour objet de supprimer cet alinéa, cette disposition pouvant donner lieu à de nombreux contentieux de la part de candidats qui se verraient refuser le recours à la visioconférence au-delà de la date prévue par l'arrêté, la notion d'urgence demeurant subjective.

Cet amendement n'a pas été adopté.

Lors de l'examen du projet de décret, la DGAFP a modifié les termes *« Lorsque l'urgence le justifie » et les a remplacés par les termes « Lorsque des circonstances particulières et urgentes le justifient ».*

- **Article 3**

L'amendement avait pour objet de supprimer l'article 3 du projet de décret. Le projet de décret prévoit en son article 3 que certains candidats bénéficient de droit du recours à la visioconférence pour passer un oral de concours s'ils le demandent : candidat résidant en Outre-Mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite ; pour les autres candidats ils peuvent demander à bénéficier du recours à la visioconférence pour passer des épreuves orales de concours. La liste prévue au 1er alinéa, qui peut laisser penser, que ces candidats bénéficient de droit, sur demande, au recours à la visioconférence, semble de nature à porter atteinte à l'égalité de traitement entre les candidats. Il est en de même concernant le second alinéa qui permettrait à des candidats de solliciter ce recours pour des épreuves orales en toute hypothèse, sauf prévoir qu'il ne puisse s'agir que d'un recours en cas de situation exceptionnelle comme ce fut le cas pendant la crise COVID.

Cet amendement n'a pas été adopté.